




Research Article

Mengoptimalkan Kinerja Pendidik di MIN 2 Kota Bandung Melalui Penerapan Teori Herzberg

Asri Sulastri¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

1. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
E-mail: astrimiastry@gmail.com 
2. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
E-Mail: mulyawan@uinsgd.ac.id



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : August 24, 2025
Accepted : October 12, 2025

Revised : September 15, 2025
Available online : November 20, 2025

How to Cite: Asri Sulastri, and Mulyawan Safwandy Nugraha (2025) "Optimizing Educator Performance at MIN 2 Bandung City Through the Application of Herzberg's Theory", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(4), pp. 990–1000. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i4.1732.

Optimizing Educator Performance at MIN 2 Bandung City Through the Application of Herzberg's Theory

Abstract. Motivation is a strong desire that arises within a person. In Herzberg's motivation theory, there are two factors: motivational factors and maintenance factors (hygiene factors). Motivation factors consist of job satisfaction, appreciation, responsibility, achievement, and job satisfaction. Meanwhile, maintenance factors include policies and administration, supervision, relationships with coworkers, working conditions, and salary or benefits. Motivation factors play a role in fostering work enthusiasm among educators. In addition, good relationships with coworkers and good working conditions also affect work performance. This study aims to identify the extent to which motivation can influence the work performance of educators at MIN 2 Bandung City when reviewed using

Herzberg's motivation theory. The method used in this study was qualitative, with observations at the target madrasah or school, interviews with educators, and documentation in the form of images as additional data. The results revealed that the educators' motivation was built from within each individual. While some of Herzberg's maintenance factors are considered influential, many educators at MIN 2 Bandung City have their own unique motivations to become educators for the younger generation.

Keywords: Motivation, Performance, Educators

Abstrak. Motivasi sebagai suatu keinginan yang kuat yang timbul dalam pribadi manusia. Pada teori motivasi Herzberg terdapat dua faktor yaitu faktor motivasi dan faktor pemeliharaan (hygiene factors). Faktor motivasi yang terdiri dari kepuasan kerja, penghargaan, tanggung jawab, pencapaian, dan kepuasan pada pekerjaan tersebut. Sedangkan faktor pemeliharaan termasuk pada kebijakan dan administrasi, supervise, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, dan gaji atau tunjangan. Faktor motivasi memiliki peran dalam menumbuhkan semangat kerja tenaga pendidik, selain itu hubungan yang baik dengan rekan kerja dan kondisi kerja yang baik juga mempengaruhi kinerja kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana motivasi dapat mempengaruhi kinerja kerja pendidik di MIN 2 Kota Bandung jika ditinjau dengan menggunakan teori motivasi Herzberg. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan melakukan observasi ke madrasah atau sekolah yang dituju, kemudian melakukan wawancara dengan para tenaga pendidik dan dokumentasi sebagai data tambahan dalam bentuk gambar. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi para tenaga pendidik telah terbangun dari dalam diri masing-masing pendidik. Beberapa faktor pada faktor pemeliharaan Herzberg memang dapat dikatakan berpengaruh namun tidak sedikit dari pendidik di MIN 2 Kota Bandung yang memiliki motivasi tersendiri untuk menjadi seorang pendidik generasi muda.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Pendidik

PENDAHULUAN

Kinerja guru sebagai komponen penting untuk menentukan bagaimana kualitas pendidikan di lembaga pendidikan khususnya dalam hal ini pada tingkat Madrasah Ibtidaiyah. Pendidik yang cenderung mempunyai motivasi yang tinggi akan menunjukkan semangat serta memiliki komitmen kuat terhadap profesi dan tanggung jawabnya, selain itu pendidik akan lebih berinovasi, kreatif dalam kegiatan pembelajaran sehingga mampu mencapai hasil belajar siswa yang optimal. Peningkatan kinerja guru di MIN 2 Kota Bandung menjadi perhatian utama sehubungan dengan peran pendidik yang begitu sentral dalam membangun mutu atau kualitas pendidikan.

Fenomena yang muncul saat ini menunjukkan adanya perbedaan yang dianggap signifikan dalam tingkat kinerja pendidik. Pada beberapa pendidik, mereka terlihat begitu bersemangat dan termotivasi, akan tetapi beberapa yang lainnya ternyata menunjukkan performa yang kurang bahkan lebih cenderung jalan di tempat. Hal ini dianggap dapat berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh. Permasalahan yang timbul di permukaan yaitu bagaimana pihak lembaga pendidikan dapat secara efektif dan efisien dalam mengelola motivasi kinerja pendidik untuk memotivasi peningkatan kinerjanya. Beberapa strategi yang telah diterapkan akan tetapi dalam hal motivasi ini tetap memiliki hambatan. Kurangnya motivasi kerja di

sebagian pendidik terindikasi sebagai hasil dari rendahnya pemenuhan kebutuhan motivasi tertentu. Kegagalan pada pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menyebabkan para pendidik kehilangan semangat dan menurunkan kinerja kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ¹ yang menyoroti keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh ² menyoroti bagaimana kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Namun pada penelitian-penelitian ini sebagian besar menggunakan metode kuantitatif di mana belum banyak yang menganalisis pengalaman langsung para pendidik terkait faktor motivasi dan higienis dalam penerapan teori motivasi Herzberg. Adapun novelty dari penelitian yang dilakukan oleh penulis ini yaitu menggali penerapan teori motivasi Herzberg yang dilakukan secara kualitatif dalam konteks pendidikan di madrasah khususnya di MIN 2 Kota Bandung. Dengan metode dan pendekatan ini peneliti mengupayakan untuk menggali persepsi dan pengalaman secara mendalam untuk memahami dampak dari dua faktor dalam teori motivasi Herzberg terhadap kinerja kerja pendidik.

Solusi yang diharapkan pada penelitian ini yaitu rekomendasi kebijakan untuk manajemen lembaga pendidikan terutama di madrasah dalam pengelolaan beberapa factor motivasi yang berdampak pada kinerja pendidik. Adanya pemahaman mengenai faktor motivasi dan higienis yang relevan bagi pendidik di MIN 2 Kota Bandung maka lembaga pendidikan Islam tersebut diharapkan dapat merancang kegiatan dan kebijakan yang lebih efektif untuk mendorong serta meningkatkan kinerja para pendidik yang di mana para pendidik ini sebagai contributor pada peningkatan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam tersebut.

Pengertian Motivasi

Dua Faktor Motivasi dalam Teori Herzberg

Motivasi sebagai sesuatu yang dapat mempengaruhi diri untuk meraih tujuannya. Motivasi tersebut didapatkan dari diri individu maupun dari lingkungan sekitar ³. Motivasi yang memiliki arti menggerakkan, atau dapat diartikan sebagai suatu keinginan yang kuat dan timbul dalam pribadi manusia. Motivasi intrinsik merupakan sebuah naluri yang sejatinya telah ada di dalam diri individu. Dengan sendirinya seseorang yang memiliki motivasi, ia akan berusaha untuk meraih apa yang diinginkannya dengan kesungguhan dan membuktikannya dengan sikap atau perilaku ⁴.

¹ Mahfud Mahfud, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima," *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (2020): 1–17, <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>.

² Zahara Mustika and Nuralam Syamsuddin, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Banda Aceh," *Pionir: Jurnal Pendidikan* 11, no. 2 (2022), <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/pjp.v11i2.13508>.

³ Iyylentine Datu Palittin, Wilhelmus Wolo, and Ratna Purwanty, "Hubungan Motivasi Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa," *Magistra: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 6, no. 2 (2019): 101–9, <https://doi.org/https://doi.org/10.35724/magistra.v6i2.1801>.

⁴ Alia Yashak et al., "Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg Dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers

Herzberg berpendapat bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tidak berada dalam satu kontinum yang sama dan oleh karena itu tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ia menambahkan, kebalikan dari kepuasan bukanlah ketidakpuasan seperti yang selama ini diyakini. Menghilangkan karakteristik yang tidak memuaskan dari suatu pekerjaan tidak serta merta menjadikan pekerjaan itu memuaskan. Herzberg mengklasifikasikan kondisi seperti kualitas pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja fisik, hubungan dengan orang lain, dan keamanan kerja sebagai faktor murni (faktor kebersihan). Ketika unsur-unsurnya lengkap, masyarakat tidak akan merasa tidak puas tetapi juga tidak merasa tidak puas. Jika kita ingin memotivasi orang untuk bekerja, Herzberg menyarankan untuk fokus pada faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil yang bisa diperoleh langsung dari pekerjaan tersebut⁵.

Teori motivasi higiene Herzberg sering disebut teori dua faktor dan berfokus pada sumber motivasi yang berkaitan dengan prestasi kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan akibat dari dua faktor yang berbeda, yaitu faktor motivasi meliputi prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, dan perkembangan dan faktor kebersihan meliputi kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, keamanan saat bekerja, dan kehidupan pribadi. Herzberg menggunakan istilah "higiene" dalam pengertian yang berkaitan dengan kesehatan, khususnya ini bisa berupa industri yang fungsinya menghilangkan berbagai bahaya di lingkungan kerja. Herzberg mengidentifikasi dan membandingkan faktor motivasi dan faktor higienis seperti yang dijelaskan di bawah ini:

1. Faktor Kebersihan

Dasar psikologis dari kebutuhan kebersihan adalah untuk menghindari risiko yang terkait dengan lingkungan kerja.

- a. Jumlah sumber risiko tidak terbatas
- b. Perbaikan sanitasi hanya berdampak jangka pendek
- c. Kebutuhan sanitasi berkembang secara alami
- d. Kebutuhan sanitasi sangat menentukan
- e. Tidak ada jawaban pasti terhadap kebutuhan faktor hygiene

2. Motivasi Psikologis

Dasar motivasi adalah kebutuhan pengembangan pribadi.

- a. Adanya dorongan untuk kepuasan yang jumlahnya terbatas
- b. Perbaikan daya pendorong dapat memberikan pengaruh jangka Panjang
- c. Kebutuhan motivator yang tidak ada batasnya
- d. Tidak adanya jawaban bagi kebutuhan motivator⁶

Motivation Level," *Sains Insani* 5, no. 2 (2020): 66, <https://doi.org/https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol5no2.192>.

⁵ Tri Andjarwati, "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland," *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 01 (2015): 47, <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>.

⁶ Andjarwati, 48-49.

Pada dasarnya Herzberg ini berpandangan bahwa kepuasan kerja timbul dari adanya motivator intrinsik dan adanya ketidakpuasan kerja berasal dari tidak adanya beberapa faktor ekstrinsik yang meliputi: upah atau *salary*, kondisi kerja, keamanan kerja, status, peraturan atau kebijakan perusahaan, hubungan intrapersonal antara sesama rekan kerja (atasan-bawahan). Sejatinya adanya kondisi tersebut terhadap kepuasan karyawan nampaknya tidak selalu menggugah motivasi pekerja. Namun jika tidak adanya kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan⁷.

Faktor higienis (*factor hygiene*) merupakan salah satu dari kebutuhan dari seseorang yang bersifat berkelanjutan karena pada faktor ini layaknya seperti siklus yang akan kembali lagi ke nol jika faktor ini telah terpenuhi. Selanjutnya Faktor motivasi (*motivation factors*) ini yang berkaitan dengan kebutuhan psikologis seseorang terlebih dalam urusan perasaan *perfect* dalam bekerja. Motivasi ini ialah sebuah apresiasi yang memiliki hubungan langsung dengan pekerjaan misalnya seseorang agar bekerja dengan nyaman maka ia menggunakan kursi yang terasa empuk, ruang kerja yang nyaman, dan lain sebagainya⁸

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai cara beberapa faktor motivasi kerja berdasarkan teori motivasi Herzberg yang dapat mempengaruhi kinerja kerja pendidik di MIN 2 Kota Bandung. Metode kualitatif ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk bisa menerima informasi, menggali persepsi, dan mendapatkan pandangan langsung dari para pendidik perihal motivasi kerja dan kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan desain studi kasus karena dianggap sebagai cara yang tepat dan penelitian yang berfokus pada konteks yang lebih spesifik di MIN 2 Kota Bandung dengan tujuan mendalami peran faktor motivasi dan higienis menurut teori motivasi Herzberg pada kinerja pendidik di lembaga pendidikan Islam yang bersangkutan. Adapun partisipan pada penelitian ini ini adalah para pendidik yang bekerja di MIN 2 Kota Bandung di mana para pendidik di madrasah tersebut memiliki pengalaman kerja yang variative mulai dari masa kerja 1 tahun hingga 21 tahun.

Pada teknik pengumpulan data peneliti melakukan wawancara secara mendalam semi terstruktur agar partisipan dapat mengungkapkan pandangan mereka dengan leluasa namun tetap dalam pembahasan penelitian. Pertanyaan yang difokuskan pada faktor-faktor motivasi dan *hygiene factors* yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru yang mencakup pencapaian, pengakuan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Observasi dilakukan sebagai

⁷ Misbakhul Munir, "MOTIVASI ORGANISASI: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg Dan McLelland," *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 17, no. 01 (2022): 161-62, <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/ifkar/article/view/4997>.

⁸ Ratna Sesotya Wedadjati and Sulaiman Helmi, "Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory," *MBIA* 21, no. 3 (2022): 248, <https://scholar.google.com/citations?user=8qFz5eYAAAAJ&hl=en&oi=sra>.

sebuah pengamatan terhadap interaksi dan lingkungan kerja. Dokumentasi dilakukan untuk pengumpulan data berupa dokumen resmi madrasah yang sesuai.

HASIL

Hasil penelitian ini menunjukkan bagaimana faktor motivasi dan faktor kebersihan memiliki peran dalam motivasi kinerja kerja pendidik. Hasil wawancara peneliti dengan guru wali kelas di MIN 2 Kota Bandung yang merupakan guru dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menyatakan bahwa menurutnya pencapaiannya sebagai tenaga pendidik ialah ketika terus sama-sama berkembang. Dalam hal ini sebagai tenaga pendidik merasakan bagaimana mengupayakan generasi muda untuk mendapatkan pendidikan yang layak, maka sebagai tenaga pendidik merasa perlu untuk membantu para peserta didik untuk terus berkembang dan mendapatkan fasilitas belajar yang sesuai. Sebagai narasumber mengungkapkan bahwa dirinya merasa mengajar adalah lebih dari sebuah *passion*. Menurutnya mengajar adalah bagian dari kegiatan wajib yang dapat menumbuhkan motivasi.

Mengajar memang tidak semudah yang dibayangkan, dan bukan hanya masalah melakukan transfer ilmu dari pendidik ke peserta didik. Namun lebih dari itu ialah bagaimana seorang pendidik dapat mempengaruhi perilaku peserta didik dari yang kurang baik menjadi baik dan sesuai dengan nilai-nilai agama. Fokusnya adalah berusaha untuk membuat peserta didik memahami pembelajaran dari yang paling dasar. Tugas pendidik tidak hanya focus dalam memberikan pembelajaran di kelas namun pendidik harus tetap memenuhi tanggung jawab administrasi. Hal ini terkadang membuat beban kerja pendidik menjadi bertambah dan membutuhkan motivasi yang kuat untuk dapat menyelesaikan tanggung jawab tersebut.

Wawancara yang dilakukan dengan wali kelas lainnya yang berstatus PNS mengutarakan bahwa profesi guru sudah menjadi tujuannya. Berinteraksi dan melakukan komunikasi dengan orang lain dapat membantu mengembangkan potensinya dan memberi banyak *networking* untuk lebih mengasah kemampuan diri. Kepuasan dalam mengajar ada pada saat pendidik melakukan interaksi edukatif dengan peserta didik dan mampu menerapkan serta mengimplementasikannya. Sejauh ini para pendidik tidak selalu membutuhkan pengakuan atau penghargaan secara verbal, karena bagi seorang pendidik mengajar bukan hanya transfer ilmu namun harus melibatkan kesadaran dan motivasi untuk membekali para generasi muda dengan hal-hal yang sifatnya edukasi.

Kebijakan dan administrasi yang dilimpahkan kepada para pendidik terkadang dapat mempengaruhi motivasi kinerja kerja pendidik, karena dianggap menjadi kurang focus pada tugas utamanya yaitu menyampaikan pembelajaran kepada peserta didik. Untuk meningkatkan kualitas pengajaran, para pendidik dinilai oleh kepala madrasah perihal cara mereka mengajar. Pada hal ini pendidik merasa termotivasi untuk melakukan perbaikan atas evaluasi pengajaran, motivasi ini timbul karena adanya komitmen kuat dari seorang pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Hubungan dengan rekan kerja dianggap penting sebagai salah satu faktor pemeliharaan untuk dapat meningkatkan motivasi kinerja kerja pendidik. Sejauh ini hubungan yang dibangun oleh para pendidik di MIN 2 Kota Bandung berdasarkan

hasil wawancara dinilai memiliki hubungan yang sangat baik meskipun adanya perbedaan usia atau masa kerja hal tersebut tidak menjadi alat persaingan diantara para pendidik. Adanya hubungan yang baik tersebut dengan rekan kerja pada akhirnya dapat menumbuhkan dorongan dan motivasi untuk menyelesaikan tanggung jawab kerja. Selanjutnya faktor pemeliharaan lain yang dapat meningkatkan motivasi kinerja yaitu adanya tunjangan atau *salary* yang sesuai dengan beban kerja pendidik. Beban kerja merupakan aktivitas yang membutuhkan keterampilan dan harus dikerjakan dalam dalam waktu tertentu yang dapat berbentuk fisik atau psikis⁹. Terkait beban kerja, pendidik juga mempunyai peran untuk menyiapkan segala sesuatu yang diperlukan untuk kegiatan pembelajaran seperti bahan ajar, evaluasi peserta didik, administrasi, hingga bimbingan siswa secara personal. Para pendidik memiliki beban kerja lain selain dari mengajar. Para pendidik sering kali terlibat dalam tugas tambahan misalnya pada kegiatan ekstrakurikuler, tugas manajerial, dan tugas administrative lainnya. Pada realitanya beban kerja ini dapat menjadi tantangan jika tidak diiringi dengan dukungan yang memadai.

Masih berhubungan dengan beban kerja seorang pendidik yaitu jam mengajar. Waktu mengajar yang terhitung padat jika tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai terlebih bagi pendidik di sekolah yang memiliki keterbatasan dalam sumber daya manusia dapat memicu penurunan motivasi. Situasi tersebut dapat diperparah jika tidak difasilitasi dengan sarana yang memadai. Beban kerja pada tenaga pendidik memiliki kaitan dengan teori motivasi Herzberg mengenai faktor pemeliharaan seperti kondisi kerja, kebijakan sekolah, dan hubungan dengan rekan kerja.

Beban kerja yang tinggi jika di dorong dengan dukungan yang baik disertai pengakuan atau penghargaan dapat meningkatkan motivasi kinerja kerja para tenaga pendidik karena hal tersebut dianggap memenuhi aspek motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Namun sebaliknya jika beban kerja yang tinggi itu tidak diimbangi dengan sarana prasarana yang memadai, kurangnya pengakuan dan tanpa disertai penghargaan kepada pendidik, dan lingkungan kerja yang tidak stabil serta tidak adanya kesempatan bagi pendidik untuk melakukan pengembangan kemampuan diri maka dapat dipastikan hal tersebut dapat menurunkan kepuasan kinerja pendidik yang pada akhirnya akan memicu penurunan motivasi.

PEMBAHASAN

Motivasi yang berawal dari kata motif yang memiliki arti yaitu daya penggerak yang terdapat pada individu untuk melakukan kegiatan tertentu¹⁰. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kinerja kerja pada tenaga pendidik. Berdasarkan teori motivasi Herzberg ada dua faktor utama yang mempengaruhi yaitu faktor motivasi dan *hygiene factors*. Kedua faktor tersebut saling berkaitan jika

⁹ Hapzi Ali, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra, "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review)," *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1, no. 1 (2022): 84, <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.viii.16>.

¹⁰ Harbeng Masni, "Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa," *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 5, no. 1 (2017): 36, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/dikdaya.v5i1.64>.

dikaitkan dengan motivasi kinerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di MIN 2 Kota Bandung yang berkaitan dengan motivasi kinerja kerja, peneliti mendapatkan temuan diantaranya para pendidik menjalankan aktivitas belajar mengajar dengan nyaman karena selain ditunjang dengan fasilitas yang sesuai juga didorong dengan hubungan yang baik antara sesama rekan kerja. Profesi ini dianggap memberikan kepuasan karena mengajar bukan hanya sebuah profesi melainkan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi diri. Adakalanya tugas administrasi dapat membenani para pendidik, namun dengan kesadarannya mereka menyadari bahwa hal tersebut termasuk dalam tanggung jawabnya.

Dalam upaya peningkatan kualitas pengajaran di MIN 2 Kota Bandung dilakukan suatu pengawasan atau supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah. Supervisi membantu pendidik dan memberikan layanan serta bantuan untuk mengembangkan kualitas mengajar pendidik di kelas yang selanjutnya dapat berdampak pada peningkatan kualitas belajar peserta didik¹¹. Hal ini ditujukan untuk menumbuhkan dorongan baik kepada para pendidik agar lebih meningkatkan kemampuan mengajarnya. Gaji atau *sallary* yang sesuai dan beberapa tunjangan yang didapatkan adalah salah satu motivasi yang dapat mendorong para pendidik untuk bekerja lebih baik lagi. Tunjangan dalam hal ini memang bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja namun dengan adanya tunjangan yang sesuai yang diberikan kepada tenaga pendidik akan menunjang kesejahteraan dan termasuk ke dalam faktor pemeliharaan.

Kepuasan kerja di MIN 2 ini yaitu ketika ketika bukan hanya kemampuannya dalam menyampaikan informasi kepada peserta didik, akan tetapi ketika peserta didik pun mendapatkan motivasi untuk belajar, berusaha dan percaya pada kemampuannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu perasaan yang mendorong maupun tidak mendukung yang dirasakan oleh para pendidik sebagai karyawan. Kepuasan kerja dianggap penting karena dianggap mampu menjaga hubungan antara pendidik dan peserta didik¹². Kepuasan kerja pendidik dapat berpengaruh sikap pendidik terhadap pencapaian atau hasil belajar pendidik¹³. Berbicara kepuasan kerja yang memiliki kaitannya dengan situasi emosional dari pelaku atau pekerja. Seseorang dapat merasa puas dengan kinerja yang telah dilakukannya jika terjadi

¹¹ Suparliadi Suparliadi, "Peran Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 4, no. 2 (2021): 190, <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2571>.

¹² Masduki Asbari, Agus Purwanto, and Dewiana Novitasari, "Kepuasan Kerja Guru: Di Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional," *Jurnal Pendidikan Transformatif* 1, no. 1 (2022): 9, https://www.researchgate.net/profile/Agus-Purwanto-10/publication/364109390_Kepuasan_Kerja_Guru_Di_antara_Kepemimpinan_Transformasional_dan_Transaksional/links/633a305f769781354eb10716/Kepuasan-Kerja-Guru-Di-antara-Kepemimpinan-Transformasional-dan-Transaksional.pdf.

¹³ Musliza Mat Jusoh, Siti Noor Ismail, and Anis Salwa Abdullah, "Kepuasan Kerja Dan Komitmen Guru Sekolah Menengah Cemerlang Di Kelantan," *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan* 7, no. 1 (2020): 79, <https://jummec.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/24381>.

balas jasa oleh orang lain atau dalam bentuk yang lain¹⁴, karena kepuasan kerja ini berhubungan dengan perasaan bahkan keyakinan maka sesuatu yang diberikan pada para pendidik seperti adanya fasilitas dan sarana dan prasarana yang memadai untuk menunjang pekerjaannya maka hal tersebut akan berdampak pada sikap yang kemudian ditunjukkan oleh para pendidik dalam melakukan tugasnya. Para pendidik yang dihadapkan dengan peserta didik diperlukan kemampuan dalam melakukan manajemen kelas yang baik, kreatif dalam penggunaan media belajar.

Pembelajaran yang berlaku pada zaman ini semestinya yang berpusat kepada peserta didik. Sebelum pembelajaran dapat dilakukan dengan kondusif para pendidik perlu melakukan manajemen kelas. Adanya rancangan yang dibuat oleh pendidik yang dilakukan di dalam kelas dengan kreativitasnya untuk mengarahkan peserta didik agar lebih komunikatif, kolaboratif, kemudian kooperatif¹⁵. Selanjutnya pendidik juga berkewajiban untuk menggunakan media belajar yang kreatif. Hal ini bukan semata-mata untuk menumbuhkan motivasi peserta didik, namun para pendidik juga dapat lebih termotivasi jika ternyata para peserta didik menyambut dengan rasa ingin tahunya terhadap pembelajaran yang akan disampaikan. Pendidik memiliki tanggung jawab dalam membantu peserta didik untuk memahami konsep materi yang akan diajarkan, dan peran pendidik yang memiliki kesempatan untuk ikut terlibat dalam memutuskan keputusan yang berkaitan dengan pembelajaran maupun dengan tugas administrasi lainnya di sekolah.

Kepala sekolah memiliki peran penting dan cukup sentral di MIN 2 Kota Bandung, memberlakukan kebijakan administrasi di sekolah sebagai salah satu kewajiban lain dari pendidik selain mengajar dan membersamai peserta didik. Namun tak jarang adanya kebijakan administrasi yang terkadang dianggap mengalihkan fokus pendidik pada tugas utamanya dan menjadi beban administrasi. Sejauh ini belum ada penghargaan secara khusus yang diberikan kepada para pendidik dari pihak lembaga, adapun penghargaan lain yang disalurkan melalui fasilitas, sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan pendidik untuk keberlangsungan pembelajaran. Selain itu adanya pengakuan dari atasan kepada pendidik mampu meningkatkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Pengakuan ataupun *reward* yang diberlakukan kepada sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting untuk memotivasi karyawan tidak terkecuali kepada pendidik¹⁶.

KESIMPULAN

Motivasi dalam kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja kerja seseorang. Selain itu motivasi dapat mendorong seseorang untuk bisa mengembangkan kemampuan dan potensi diri. Begitupun dalam bidang pendidikan

¹⁴ Sutrisno Sutrisno et al., "Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature," *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 6 (2022): 3478, <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>.

¹⁵ Ifni Oktiani, "Kreativitas Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik," *Jurnal Kependidikan* 5, no. 2 (2017): 228, <https://doi.org/https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1939>.

¹⁶ Muh Ibnu Sholeh, "Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen Sdm Untuk Meningkatkan Motivasi Guru," *COMPETITIVE: Journal of Education* 2, no. 4 (2023): 215, <https://doi.org/https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>.

yang membutuhkan lingkungan kerja yang baik, hubungan dengan rekan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, kebijakan dan administrasi, gaji dan tunjangan yang sesuai, pencapaian dan pengakuan yang didapatkan baik secara langsung atau tidak, tanggung jawab, dan pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan secara pribadi. Semua faktor tersebut berkaitan dengan tenaga pendidik dalam mengoptimalkan motivasi kinerja kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, and Farhan Saputra. "Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 1 (2022): 83–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.viii.16>.
- Andjarwati, Tri. "Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Xy Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland." *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen* 2, no. 01 (2015). <https://doi.org/https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>.
- Asbari, Masduki, Agus Purwanto, and Dewiana Novitasari. "Kepuasan Kerja Guru: Di Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional." *Jurnal Pendidikan Transformatif* 1, no. 1 (2022): 7–12. https://www.researchgate.net/profile/Agus-Purwanto-10/publication/364109390_Kepuasan_Kerja_Guru_Di_antara_Kepemimpinan_Transformasional_dan_Transaksional/links/633a305f769781354eb10716/Kepuasan-Kerja-Guru-Di-antara-Kepemimpinan-Transformasional-dan-Transaksional.pdf.
- Jusoh, Musliza Mat, Siti Noor Ismail, and Anis Salwa Abdullah. "Kepuasan Kerja Dan Komitmen Guru Sekolah Menengah Cemerlang Di Kelantan." *JuPiDi: Jurnal Kepimpinan Pendidikan* 7, no. 1 (2020): 77–90. <https://jummec.um.edu.my/index.php/JUPIDI/article/view/24381>.
- Mahfud, Mahfud. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2, no. 1 (2020): 1–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>.
- Masni, Harbeng. "Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa." *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 5, no. 1 (2017): 34–45. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33087/dikdaya.v5i1.64>.
- Munir, Misbakhul. "MOTIVASI ORGANISASI: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg Dan McLelland." *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 17, no. 01 (2022): 154–68. <https://ejournal.kopertais4.or.id/mataraman/index.php/ifkar/article/view/4997>.
- Mustika, Zahara, and Nuralam Syamsuddin. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Banda Aceh." *Pionir: Jurnal*

- Pendidikan 11, no. 2 (2022).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/pjp.v11i2.13508>.
- Oktiani, Ifni. "Kreativitas Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik." *Jurnal Kependidikan* 5, no. 2 (2017): 216–32.
<https://doi.org/https://doi.org/10.24090/jk.v5i2.1939>.
- Palittin, Ivylentine Datu, Wilhelmus Wolo, and Ratna Purwanty. "Hubungan Motivasi Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa." *Magistra: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan* 6, no. 2 (2019): 101–9.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35724/magistra.v6i2.1801>.
- Sholeh, Muh Ibnu. "Pengkakuan Dan Reward Dalam Manajemen Sdm Untuk Meningkatkan Motivasi Guru." *COMPETITIVE: Journal of Education* 2, no. 4 (2023): 212–34. <https://doi.org/https://doi.org/10.58355/competitive.v2i4.41>.
- Suparliadi, Suparliadi. "Peran Supervisi Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)* 4, no. 2 (2021): 187–92.
<https://doi.org/ttps://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2571>.
- Sutrisno, Sutrisno, Herdiyanti Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammad Yusuf, and Rian Ardianto. "Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3, no. 6 (2022): 3476–82.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>.
- Wedadjati, Ratna Sesotya, and Sulaiman Helmi. "Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory." *MBIA* 21, no. 3 (2022): 246–62.
<https://scholar.google.com/citations?user=8qFz5eYAAAAJ&hl=en&oi=sra>.
- Yashak, Alia, Mohamad Syafiq Ya Shak, Mohd Haniff Mohd Tahir, Dianna Suzieanna Mohamad Shah, and Mohd Faisal Mohamed. "Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg Dan Tahap Motivasi Guru Pendidikan Islam.: Herzberg Two-Factor Theory's Motivation Factor and the Islamic Studies Teachers Motivation Level." *Sains Insani* 5, no. 2 (2020): 65–74.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33102/sainsinsani.vol5no2.192>.