



Peran Psikologi Manajemen dalam Optimalisasi Motivasi Guru sebagai Strategi Peningkatan Efektivitas Sekolah

Misbahul Ulum¹, Dina Salsabila², Sabila Sherinata Mayandari³, Muhammad Farhan Firdaus⁴, Muhammad Yusrizal Lifanto⁵, Mu'alimin⁶

¹⁻⁶ Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Indonesia

E-mail: bahululum70@gmail.com¹, nadinasalsabila59@gmail.com², sabilasherinata21@gmail.com³, hannnfarl@gmail.com⁴, yusrilslow123@gmail.com⁵, mualimin@uin.khas.ac.id⁶

Alamat: Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136

*Korespondensi penulis: bahululum70@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the role of management psychology in optimizing teacher motivation as a strategy to improve school effectiveness. Teacher motivation is a major determinant in achieving educational goals, but is often constrained by factors such as excessive workload, lack of appreciation, and an unsupportive work environment. Through a literature review approach, this study examines various previous studies to identify effective management psychology strategies in improving teacher motivation, such as providing support, recognition, training, and good communication. The results of the study indicate that high teacher motivation has a significant impact on their performance, learning effectiveness, and student achievement. In addition, inspirational leadership and a collaborative work environment also play an important role in encouraging teacher motivation. Thus, the application of management psychology principles can create a more effective and competitive education system.*

Keywords: *Management psychology, Teacher motivation, School effectiveness, Educational leadership*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran psikologi manajemen dalam optimalisasi motivasi guru sebagai strategi peningkatan efektivitas sekolah. Motivasi guru merupakan determinan utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, namun seringkali terkendala oleh faktor seperti beban kerja berlebihan, kurangnya apresiasi, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Melalui pendekatan literature review, penelitian ini mengkaji berbagai studi terdahulu untuk mengidentifikasi strategi psikologi manajemen yang efektif dalam meningkatkan motivasi guru, seperti pemberian dukungan, pengakuan, pelatihan, dan komunikasi yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru yang tinggi berdampak signifikan terhadap kinerja mereka, efektivitas pembelajaran, dan pencapaian siswa. Selain itu, kepemimpinan yang inspiratif dan lingkungan kerja yang kolaboratif juga berperan penting dalam mendorong motivasi guru. Dengan demikian, penerapan prinsip psikologi manajemen dapat menciptakan sistem pendidikan yang lebih efektif dan berdaya saing.

Kata kunci : Psikologi manajemen, Motivasi guru, Efektivitas sekolah, Kepemimpinan Pendidikan

1. LATAR BELAKANG

Dalam konteks pendidikan, isu motivasi senantiasa menjadi fokus kajian yang relevan. Fenomena ini disebabkan oleh peran sentral motivasi sebagai determinan utama dalam pencapaian tujuan pendidikan. Secara etimologis, motivasi berakar pada kata "motif" yang merujuk pada suatu kondisi, kebutuhan, atau dorongan baik disadari maupun tidak yang memicu munculnya perilaku tertentu. Menurut W.S. Winkel (1983:27), motif merupakan kekuatan internal dalam diri individu yang mendorong pelaksanaan aktivitas-aktivitas spesifik guna mewujudkan suatu tujuan. (Manizar, 2015).

Efektivitas sekolah sebagai lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terutama guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja optimal, yang berdampak langsung pada peningkatan prestasi siswa dan pencapaian tujuan institusi. Namun, dalam praktiknya, banyak guru menghadapi tantangan yang dapat menurunkan motivasi, seperti beban kerja berlebihan, kurangnya apresiasi, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Di sinilah psikologi manajemen berperan sebagai pendekatan strategis untuk memahami dan mengoptimalkan motivasi guru melalui prinsip-prinsip psikologis dan teknik manajemen yang efektif (Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, 2020).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode literature review atau studi kepustakaan untuk menganalisis berbagai penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan Peran psikologi manajemen dalam optimalisasi motivasi guru sebagai strategi peningkatan efektif di sekolah. Data dikumpulkan dari jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang membahas motivasi guru, psikologi manajemen, dan efektivitas sekolah. Tahapan penelitian ini meliputi identifikasi sumber dengan memilih literatur yang sesuai berdasarkan kriteria relevansi dan kredibilitas, sintesis hasil dengan membandingkan dan menyimpulkan temuan dari berbagai literatur untuk menjawab tujuan penelitian. Metode ini dipilih untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang topik melalui integrasi hasil-hasil penelitian terdahulu, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi strategis bagi peningkatan motivasi guru dalam konteks manajemen pendidikan.

3. HASIL PEMBAHASAN

Psikologi manajemen merupakan disiplin ilmu yang menggabungkan prinsip-prinsip psikologi dengan praktik manajerial guna memahami perilaku individu di lingkungan kerja. Bidang ini mencakup berbagai aspek, seperti motivasi, kepribadian, komunikasi, konflik, serta perubahan dalam organisasi. Tujuan utama psikologi manajemen adalah membantu pemimpin dan manajer dalam memahami faktor psikologis yang memengaruhi kinerja individu maupun kelompok, sehingga mereka dapat mengelola sumber daya manusia secara optimal dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut Robbins dan Judge (2017:10), psikologi manajemen merupakan penerapan konsep dan prinsip psikologi dalam bidang manajemen guna memahami bagaimana perilaku manusia terbentuk di lingkungan kerja. Definisi ini

menegaskan bahwa psikologi manajemen berfokus pada pemanfaatan prinsip-prinsip psikologi dalam dunia manajerial untuk menganalisis serta memahami perilaku individu di tempat kerja.

Psikologi manajemen bertujuan utama untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memahami serta mengelola faktor-faktor psikologis yang memengaruhi perilaku individu dan kelompok di lingkungan kerja. Dengan mengenali kebutuhan, motivasi, serta dinamika psikologis karyawan, manajer dapat merancang strategi, kebijakan, dan praktik manajemen yang lebih efektif serta selaras dengan konteks organisasi.

Ruang Lingkup Psikologi Manajemen

Psikologi manajemen mencakup berbagai aspek yang memengaruhi kinerja individu dan kelompok dalam organisasi, di antaranya:

- a. Motivasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Karakteristik individu yang memengaruhi perilaku dan kinerja.
- c. Proses komunikasi dan pertukaran ide dalam organisasi.
- d. Konflik antar individu atau kelompok yang berdampak pada produktivitas.
- e. Perubahan organisasi yang memengaruhi kinerja.

Dengan menerapkan prinsip psikologi, pemimpin dan manajer dapat memahami perilaku karyawan serta mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi (Asiva Noor Rachmayani, 2015).

Ruang lingkup psikologi manajemen mencakup berbagai aspek yang berkontribusi terhadap efektivitas pendidikan, antara lain :

- a. Perencanaan: Mengembangkan program pendidikan yang mempertimbangkan kebutuhan psikologis peserta didik. Hal ini penting karena setiap individu memiliki kondisi psikologis yang berbeda, seperti tingkat motivasi, cara belajar, serta kebutuhan emosional dan sosial. Dengan memahami aspek-aspek psikologis tersebut, program pendidikan dapat dirancang agar lebih inklusif, menarik, dan efektif dalam memenuhi potensi peserta didik. Misalnya, menciptakan suasana kelas yang mendukung perkembangan emosional, menyediakan waktu untuk interaksi sosial, serta menggunakan metode pembelajaran yang memperhatikan perbedaan gaya belajar siswa. Dengan pendekatan ini, diharapkan peserta didik tidak hanya mencapai prestasi akademik, tetapi juga tumbuh menjadi individu yang sehat secara mental dan sosial.
- b. Pengorganisasian: Merancang struktur organisasi yang mendukung interaksi positif antar anggota, termasuk siswa dan guru. (Qusairi & Hanifansyah, 2022) Struktur organisasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi komunikasi yang efektif, kolaborasi yang harmonis, dan saling pengertian antara berbagai pihak. Sebagai contoh, penting untuk

memastikan adanya saluran komunikasi yang terbuka antara guru, siswa, dan orang tua, serta memberikan peran yang jelas bagi setiap individu dalam organisasi. Selain itu, pembentukan tim kerja yang melibatkan siswa dalam pengambilan keputusan atau kegiatan ekstra kurikuler dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan mereka. Dengan pengorganisasian yang tepat, hubungan antara siswa dan guru akan lebih erat, menciptakan atmosfer yang mendukung perkembangan pribadi siswa, serta meningkatkan kinerja dan efektivitas pendidikan secara keseluruhan.

- c. **Pengarahan:** Memotivasi dan mengarahkan individu untuk mencapai tujuan pendidikan dengan cara yang produktif. (Arab et al., 2023) Hal ini mencakup memberikan arahan yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, serta menciptakan lingkungan yang mendorong semangat dan motivasi belajar. Sebagai contoh, guru dapat memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan penghargaan atas pencapaian, dan membantu siswa untuk mengatasi hambatan yang mereka hadapi dalam proses pembelajaran. Selain itu, penting juga untuk menciptakan iklim yang positif dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Dengan pengarahan yang efektif, siswa akan lebih fokus, bersemangat, dan terdorong untuk mencapai tujuan pendidikan mereka, sementara guru juga dapat bekerja dengan lebih optimal dalam mendukung perkembangan siswa.
- d. **Pengawasan:** Melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran dan interaksi dalam organisasi untuk memastikan pencapaian tujuan. Proses ini mencakup pemantauan terhadap perkembangan siswa, metode pengajaran yang digunakan, serta dinamika yang terjadi di dalam kelas atau lingkungan sekolah. Pengawasan yang baik melibatkan pengumpulan data melalui observasi langsung, tes, umpan balik dari siswa dan guru, serta penilaian terhadap hasil belajar. Dengan evaluasi yang terstruktur, sekolah dapat mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu perbaikan, serta menyesuaikan strategi pembelajaran untuk mencapai hasil yang lebih optimal. Selain itu, pengawasan yang efektif juga membantu dalam memperbaiki hubungan antar anggota organisasi, menjaga kualitas pendidikan, dan memastikan bahwa semua pihak terlibat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, psikologi manajemen sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang tidak hanya mendukung perkembangan individu, tetapi juga memperkuat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Penerapan prinsip-prinsip psikologi dalam manajemen pendidikan membantu memahami kebutuhan dan potensi setiap individu, serta mengoptimalkan interaksi antara pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Melalui pendekatan ini, dapat tercipta suasana yang mendukung kolaborasi, motivasi, dan

perkembangan yang seimbang, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan dan mempercepat tercapainya visi dan misi organisasi pendidikan tersebut.

Meningkatkan motivasi guru adalah faktor penting untuk mencapai keberhasilan dalam pendidikan. Psikologi manajemen menawarkan berbagai strategi yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dan pimpinan lembaga pendidikan guna menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi para guru. Beberapa di antaranya adalah :

a. Pemberian Dukungan dan Pengakuan

Salah satu strategi utama untuk meningkatkan motivasi guru adalah dengan memberikan dukungan dan pengakuan yang konkret. Ini dapat diwujudkan melalui apresiasi terhadap prestasi, di mana kinerja guru yang luar biasa diberikan penghargaan sebagai bentuk pengakuan atas dedikasi dan kontribusi mereka. Penghargaan tersebut dapat meningkatkan motivasi dan mendorong guru untuk terus berprestasi. Selain itu, menyediakan kesempatan untuk pengembangan profesional juga merupakan bentuk dukungan yang signifikan. Dengan memberi guru akses untuk mengikuti pelatihan dan seminar yang relevan, mereka akan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk terus berkembang dalam karier mereka.(Aulia et al., 2024)

b. Membangun Hubungan yang Baik

Kepala sekolah perlu menjalin hubungan yang baik dengan para guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Ini dapat dicapai dengan mendengarkan masukan dan mengakomodasi pendapat serta saran dari para guru, yang akan menumbuhkan rasa keterlibatan dan kepemilikan mereka dalam pengambilan keputusan. Selain itu, kepala sekolah dapat mendorong kerjasama antar guru dalam berbagai kegiatan sekolah, yang akan mempererat rasa solidaritas dan menciptakan saling dukung di antara mereka.

c. Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang jelas mengenai tujuan dan harapan sekolah sangat krusial untuk memastikan pemahaman yang lebih baik di antara para guru. Dengan menyampaikan visi dan misi sekolah dengan efektif, guru akan lebih jelas memahami peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab mereka. Di samping itu, komunikasi yang terbuka dan jujur memungkinkan guru merasa lebih terlibat dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan, sehingga mereka merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik. Ketika guru merasa memiliki tujuan yang sama dengan pihak sekolah, mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka.(Nugraha et al., 2024)

d. Pelatihan dan Pengembangan

Mengadakan pelatihan secara rutin untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru adalah strategi kunci yang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Pelatihan ini tidak hanya terfokus pada teknik pengajaran, tetapi juga melibatkan pengembangan keterampilan manajerial dan interpersonal, sehingga guru menjadi lebih efisien dalam mengelola kelas, berinteraksi dengan siswa, dan bekerja sama dengan sesama guru. Selain itu, pelatihan yang bervariasi ini memberikan peluang bagi guru untuk terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada dalam dunia pendidikan, yang akhirnya akan meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka dalam bekerja.

e. Menggunakan Pendekatan Beragam

Beragam pendekatan dapat digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi guru, salah satunya adalah dengan mendorong penggunaan metode pembelajaran yang inovatif dan lebih menarik bagi siswa. Langkah ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar, tetapi juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengekspresikan kreativitasnya serta merasa lebih dihargai dalam menjalankan profesinya. Selain itu, penerapan penguatan positif, seperti pemberian penghargaan atas pencapaian tertentu, juga terbukti efektif dalam menumbuhkan perilaku positif dan meningkatkan antusiasme kerja di kalangan tenaga pendidik.(Umam & Aceh, 2025)

f. Mengakui dan Mengatasi Hambatan

Mengidentifikasi hambatan yang menghalangi guru dalam meraih motivasi berprestasi merupakan langkah yang krusial, mengingat setiap guru menghadapi tantangan yang berbeda, seperti beban kerja yang berat, tuntutan administratif, kurangnya apresiasi, hingga terbatasnya peluang pengembangan profesional. Untuk itu, kepala sekolah perlu bersikap proaktif dalam menyelesaikan permasalahan tersebut melalui komunikasi terbuka dan penyusunan solusi yang membangun. Dengan pendekatan ini, lingkungan kerja yang inklusif dan responsif terhadap kebutuhan masing-masing guru dapat tercipta. Akhirnya, guru akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan mutu pembelajaran serta memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan sekolah.

Penerapan strategi psikologi manajemen memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru. Melalui pemberian dukungan, komunikasi yang efektif, pelatihan yang berkelanjutan, serta penggunaan berbagai pendekatan, kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Kondisi ini tidak hanya mendorong semangat kerja guru, tetapi juga turut mendongkrak mutu pendidikan secara keseluruhan. Selain itu, sikap empati dan perhatian kepala sekolah terhadap kesejahteraan guru,

baik dari segi profesional maupun personal, sangat diperlukan untuk membangun hubungan yang harmonis dan saling menghormati. Ketika guru merasa diperhatikan dan dihargai, mereka cenderung lebih berkomitmen serta termotivasi dalam menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap proses dan hasil belajar peserta didik.

Dampak motivasi guru terhadap efektivitas sekolah sangat besar dan dapat terlihat dari berbagai sudut pandang. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mereka dalam proses pembelajaran. Ketika guru merasa termotivasi, mereka akan lebih bersemangat dalam menyampaikan materi, lebih inovatif dalam merancang metode pengajaran, dan lebih aktif dalam mendukung perkembangan siswa. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung pertumbuhan sosial-emosional siswa. Dengan tingkat motivasi yang tinggi, guru cenderung lebih peka terhadap kebutuhan siswa, sehingga proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan hasil belajar siswa dapat lebih optimal.

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Motivasi terbukti memiliki pengaruh besar terhadap efektivitas kerja guru. Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerja mereka dalam mengajar. (Nurazizah & Yuniarsih, 2019) Motivasi yang tinggi juga memberikan dampak positif pada efektivitas kerja guru, karena guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan inovatif dalam menyusun pembelajaran. Mereka lebih tanggap dalam menghadapi tantangan di kelas dan berkomitmen untuk memberikan pengalaman belajar terbaik bagi siswa. Selain itu, motivasi yang tinggi mendorong guru untuk terus mengembangkan diri secara profesional, mengikuti pelatihan, dan memperbarui metode pengajaran agar selalu sesuai dengan kebutuhan siswa. Dengan demikian, motivasi tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga menciptakan suasana kelas yang dinamis dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kemajuan akademis siswa.

b. Motivasi dan Kepemimpinan

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi guru. Motivasi kerja guru memiliki pengaruh besar terhadap kinerja mereka, dan ketika dipadukan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang baik, dampaknya akan lebih maksimal. (Benu et al., 2018) Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan manajerial yang positif dapat meningkatkan motivasi guru. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan yang menginspirasi, mendukung, dan terbuka akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, di mana guru merasa dihargai dan diberdayakan untuk terus

berkembang. Kepemimpinan yang efektif juga mencakup komunikasi yang jelas, pengambilan keputusan yang melibatkan guru, serta pemberian penghargaan atas prestasi mereka, yang semua ini berkontribusi pada peningkatan semangat kerja guru. Ketika guru merasa didukung dan dipimpin dengan baik, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam mengajar dan berkontribusi pada kemajuan siswa.

c. Efektivitas Pembelajaran

Motivasi guru tidak hanya memengaruhi kinerja mereka, tetapi juga memiliki dampak langsung pada efektivitas pembelajaran siswa. Guru yang termotivasi biasanya lebih berdedikasi dalam mengajar, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Beberapa faktor, seperti fasilitas sekolah yang memadai, dukungan manajerial yang baik, dan kesempatan untuk pengembangan profesional, dapat memperkuat motivasi guru dan meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar. Di samping itu, lingkungan kerja yang positif, penghargaan atas prestasi, serta komunikasi yang terbuka juga sangat penting dalam membangun motivasi guru. Ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada perkembangan siswa dan pencapaian akademis mereka. (Abdullah & Bontang, 2018)

Secara keseluruhan, motivasi guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu sekolah. Dengan meningkatkan motivasi melalui berbagai strategi manajerial yang efektif dan kepemimpinan yang baik, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif dan efisien. Ini tidak hanya menguntungkan guru, tetapi juga siswa dan seluruh komunitas pendidikan. Ketika guru merasa dihargai dan termotivasi, mereka akan lebih berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pengajaran, yang akan mendorong prestasi siswa. Suasana yang positif dan saling mendukung akan mempererat hubungan antara guru, siswa, dan orang tua, serta menciptakan ekosistem pendidikan yang lebih harmonis. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi guru adalah langkah penting untuk menciptakan sekolah yang berkualitas dan mampu bersaing.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berasal dari dalam diri individu (internal) dan dari dalam organisasi (eksternal). Faktor pribadi seperti kebutuhan, tujuan (akhir), sikap dan keterampilan (kemampuan) juga penting untuk motivasi kerja guru. Faktor organisasi (eksternal) meliputi gaji, keamanan kerja, rekan kerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja guru merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh pengelola untuk menjaga kinerja guru sekolah. (Stit & Nusanatara, 2021)

Selain itu, kepuasan kerja menjadi semakin penting dalam organisasi karena merupakan ukuran keberhasilan. Suatu organisasi yang tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan para anggotanya. Kepuasan kerja merupakan masalah pribadi yang hanya diketahui oleh mereka yang terlibat dan bervariasi dari orang ke orang. Aspek psikologis, fisik, sosial dan ekonomi mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, kepemimpinan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan guru. Kepemimpinan senior melibatkan penggunaan pengaruh dan pengintegrasian kepemimpinan ke dalam semua hubungan di sekolah, termasuk kecerdasan, komunikasi, keberanian dan ketegasan dalam pengambilan keputusan.(Aulia et al., 2024)

Tabel 1. Literatur Review

NO	Judul Artikel	Nama Penulis	Temuan Utama
1	Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Keberhasilan Belajar Siswa	Agus Zainudin	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap keberhasilan belajar. Pemberian reward, pujian, dan harapan meningkatkan motivasi siswa.
2	Pentingnya Motivasi Belajar dalam Meningkatkan Hasil Belajar	Sunarti Rahman	Motivasi belajar berfungsi sebagai pendorong, pengarah, dan penggerak dalam mencapai hasil belajar optimal. Siswa dengan motivasi tinggi lebih gigih dan berprestasi.
3	Pengaruh Sikap Positif Guru Terhadap Keberhasilan dan Minat Belajar Siswa	Nur Hikmah, dkk.	Sikap positif guru (empati, suportif, fleksibel) berkorelasi signifikan dengan peningkatan minat dan keberhasilan belajar. Lingkungan belajar kondusif juga memengaruhi.
4	Peran Guru Sebagai Motivator dalam Belajar	Ely Manizar	Guru sebagai motivator perlu bersikap terbuka, memahami potensi siswa, dan menciptakan hubungan serasi. Teknik seperti pujian, persaingan sehat, dan umpan balik konstruktif efektif meningkatkan motivasi.
5	Peranan Guru Sebagai Motivator terhadap Motivasi Belajar Siswa di SMPN 3 Selayar	Rahmiati, Fatimah Azis	Motivasi guru memengaruhi semangat belajar siswa. Gaya mengajar yang variatif dan hubungan positif antara guru-siswa meningkatkan motivasi. Siswa merasa bosan jika pembelajaran monoton.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Psikologi manajemen berperan penting dalam meningkatkan motivasi guru yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas sekolah. Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat, inovatif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas mengajar, yang

berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Strategi psikologi manajemen seperti pemberian dukungan dan pengakuan, komunikasi efektif, pelatihan berkelanjutan, serta kepemimpinan yang inspiratif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Faktor-faktor internal dan eksternal, seperti kepuasan kerja, hubungan sosial, dan kondisi fisik lingkungan sekolah, juga menjadi determinan penting dalam membentuk motivasi kerja guru.

Pimpinan lembaga pendidikan, khususnya kepala sekolah, disarankan untuk menerapkan prinsip-prinsip psikologi manajemen secara konsisten guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Ini dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi yang jelas terhadap kinerja guru, pembukaan ruang komunikasi yang terbuka dan partisipatif, serta penyelenggaraan pelatihan yang relevan dan berkelanjutan. Selain itu, kepala sekolah perlu lebih peka terhadap hambatan-hambatan yang dihadapi guru dan berusaha mencari solusi secara kolaboratif. Dengan begitu, motivasi guru akan tetap terjaga dan meningkat, sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih efektif dan berkualitas.

5. DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M., & Bontang, U. T. (2018). *PENGARUH FASILITAS SEKOLAH DAN MOTIVASI GURU TERHADAP EFEKTIVITA PROSES MENGAJAR DI*. 6(2), 165–175.
- Arab, P. B., Asri, T., Bintan, K., & Riau, K. (2023). *Peran Penting Psikologi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 05(02), 3715–3728.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). *No* (W. Suparwoto S (ed.); 2024th ed.).
- Aulia, I. N., Darmansah, T., Rahayu, P., Fatturrahman, O. R., & Safitri, F. (2024). *Strategi Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Guru*. 2(11), 309–315.
- Benu, I., Pendidikan, M., Universitas, P., & Surabaya, N. (2018). *Pengaruh motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam pembelajaran*. 82–93.
- Manizar, E. (2015). Peran guru sebagai motivator dalam belajar [The teacher's role as a motivator in learning]. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 1(No. 2), 171. jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/Tadrib/article/view/1047
- Nugraha, M. S., Bandung, K., & Barat, J. (2024). *PENERAPAN PSIKOLOGI ORGANISASI DALAM MANAJEMEN*. November, 123–136.
- Nurazizah, T., & Yuniarsih, T. (2019). *Pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja guru di SMK Pasundan 3 Bandung (The effect of motivation toward effectiveness of teacher work in SMK Pasundan 3 Bandung)*. 4(2), 157–167. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18010>
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). Efektivitas Manajemen Sumber daya manusia Dalam meningkatkan mutu pendidikan DI MI SABILUSSA'ADAH. *Journal GEEJ*, 7(2), 1089–1101.

- Qusairi, A., & Hanifansyah, N. (2022). *PSIKOLOGI MANAJEMEN DALAM PENDIDIKAN*. 03(02), 116–128. <https://doi.org/10.38073/nidhomiyah.v3i2.830>
- Stit, A., & Nusanatara, P. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Dan Dakwah*, 3(2), 290–302. <https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/pandawa>
- Umam, K., & Aceh, B. (2025). *STRATEGI PENERAPAN PSIKOLOGI PENDIDIKAN UNTUK*. 9(1), 1–9.
- Wulandari Wangi Ni Kadek, F. D. A. I. G. (2024). Jurnal Inovasi Pendidikan Memahami Psikologi Manajemenn: Analisis Jabatan untuk meningkatkan kinerja tenaga Pendidik dan kependidikan di sekolah menengah atas plus Al-azhar jember. *Jurnall Inovasi Pendidikan*, 6(1), 52–61. <https://journalpedia.com/1/index.php/jip/article/view/1285>