

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan menjadi elemen kunci dalam membangun kualitas Sumber Daya Manusia suatu bangsa secara berkelanjutan dan kompetitif, dimana proses pendidikan dan kinerja guru sebagai pendidik menjadi penentu kualitas pendidikan. Sebagai upaya untuk meningkatkan pendidikan di Indonesia, pemerintah telah menetapkan reformasi guru sebagai tujuan (Kamdi, 2023). Guru sebagaimana pendapat praktisi dan pemerintah dianggap sebagai sumber daya berharga bagi pendidikan siswa, karena dalam bidang pendidikan, hubungan siswa-guru memainkan peran penting baik dalam kegiatan belajar maupun mengajar, serta dalam pertumbuhan pribadi siswa dan transfer pengetahuan. Guru juga berperan dalam mempengaruhi lingkungan sekolah baik di dalam maupun di luar sekolah. Selain itu, untuk menciptakan sistem pendidikan yang baik diperlukan kolaborasi dan saling mendukung antara kepala sekolah, guru, dan siswa (Uno & Lamatenggo, 2022).

Gambaran mengenai kualitas guru di Indonesia Survei Program for International Student Assessment (PISA) 2022 menunjukkan peringkat pendidikan Indonesia naik 5-6 posisi dibanding 2018, dengan peringkat ke-68 (atau 69/70) dari sekitar 80 negara, menunjukkan perbaikan signifikan dalam literasi membaca, matematika, dan sains (skor masing-masing 371, 379, 398), meskipun masih di bawah rata-rata global, dengan pencapaian ini dianggap pemulihan cepat dari *learning loss* pandemi Covid-19 (OECD, 2023). Namun mengacu pada data tersebut, kualitas pendidikan Indonesia masih berada di kategori ke-20 terendah, baik di bidang literasi, sains, dan matematika. Hal ini dapat menjadi indikator kualitas guru di Indonesia masih rendah, baik dari segi kompetensi, pengetahuan, dan keahlian pedagogis. Kualitas guru yang rendah, tentunya akan berdampak pada berbagai hal, termasuk prestasi dan proses pembelajaran siswa (Suhendar, 2021).

Kualitas kinerja guru sebagai seorang profesional merupakan hal penting untuk dibahas, mengingat perannya yang signifikan terhadap prestasi siswa. Namun peran ini tidak dapat dipisahkan dari konteks pendidikan, karakteristik siswa, dan faktor sekolah. Selain itu, kemampuan guru untuk percaya diri, menciptakan iklim yang nyaman bagi siswa, menjaga interaksi dan menjaga kontak dengan siswa dapat meningkatkan keterlibatan siswa dalam belajar (Uno & Lamatenggo, 2022). Kualitas pengajaran guru seperti manajemen kelas dan aktivasi kognitif juga mempengaruhi motivasi siswa untuk belajar. Kinerja guru dalam lingkungan pendidikan telah lama dianggap sebagai variabel penting dan telah menjadi indikator signifikan dalam mengukur efisiensi organisasi pendidikan (Sari & Aima, 2024). Praktisi pendidikan terus menekankan pentingnya melakukan penilaian produktif terhadap kinerja guru. Kinerja adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu atau melaksanakan sesuatu (Noe *et al.*, 2021). Kinerja adalah hasil kerja dari suatu proses yang berarti pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Penilaian kinerja guru bertujuan untuk memastikan objektivitas pembinaan berdasarkan sistem pencapaian dan sistem karir. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat segera mengambil tindakan jika ada hal-hal yang menyimpang dari penilaian kinerja. Kinerja guru dapat diartikan sebagai keterlibatan guru dalam kegiatan

rutin sehari-hari untuk menangani berbagai macam urusan sekolah dan memastikan tingkat produktivitas guru, yang meliputi rencana pelajaran, kegiatan pengajaran, evaluasi siswa, dan laporan kemajuan yang dilakukan di kelas (Fina, 2020). Selain itu, kinerja guru juga mencakup kegiatan di luar kelas, misalnya, rapat, kegiatan olahraga, konseling, dan kegiatan lain-lain di sekolah. Indikator kinerja guru terdiri dari kinerja profesional, penampilan, dan keterampilan. Berkaitan dengan pentingnya penilaian kinerja guru, sangat penting bagi kepala sekolah untuk melakukan kegiatan supervisi berkelanjutan sebagai supervisor dengan meningkatkan pendekatan terhadap supervisi kurikulum melalui penerapan proses supervisi (pengorganisasian, perencanaan, penanganan perubahan, implementasi, pemecahan masalah, dan evaluasi) pada enam tingkatan kurikulum (tertulis, diajarkan, sumber daya, pengalaman, pengujian, dan ideal) dan menggunakan tiga peran supervisi, yaitu sebagai monitor, pembawa standar, dan guru pertama (Saring, 2022).

Kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kepuasan setiap individu sangat bervariasi atau bervariasi sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap aktivitas yang sesuai dengan keinginan, semakin tinggi pula kepuasan kerja terhadap aktivitas tersebut (Armstrong & Taylor, 2023). Peran pekerjaan guru terhadap hasil belajar siswa diakui secara luas, namun pertanyaan penting apakah guru merasa puas dengan pekerjaannya seringkali diabaikan. Studi terkait kepuasan kerja guru merupakan bagian penting dalam memajukan pendidikan secara global. Setiap guru memiliki persepsi yang berbeda tentang kepuasan kerja. Guru ingin mendapatkan kepuasan kerja maksimal dan sesuai dengan keinginan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional seorang guru terkait apa yang telah dilakukan dan apa yang didapatkan. Ketika guru menikmati pekerjaannya, guru tidak ingin meninggalkan sekolah; guru berkomitmen pada pekerjaan dan profesi, guru termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sangat baik untuk mencapai tujuan sekolah (Sari & Aima, 2024).

Kepuasan kerja menggambarkan keadaan pikiran yang ditentukan oleh sejauh mana individu merasa kebutuhan terkait pekerjaannya terpenuhi (Toropova *et al.*, 2021). Kepuasan kerja guru menggambarkan dua komponen utama yaitu kenyamanan kerja (mengacu pada seberapa memuaskan kondisi dan keadaan kerja guru) dan pemenuhan kerja (mengacu pada sejauh mana kepuasan seseorang terhadap pencapaian pribadi dalam aspek-aspek bermakna dari pekerjaan sebagai guru). Kepuasan kerja guru memiliki banyak implikasi penting dan luas, dimanan guru yang puas cenderung kurang rentan terhadap stres dan kelelahan yang artinya kepuasan guru berkontribusi pada kesejahteraan guru. Lebih lanjut, guru yang puas menawarkan kualitas pengajaran yang lebih tinggi dan dukungan pembelajaran yang lebih baik bagi siswa. Terakhir, guru mata pelajaran menunjukkan komitmen kerja yang lebih kuat dan cenderung tidak meninggalkan profesi. Mengenai kepuasan kerja dalam konteks pendidikan, esensi peran seorang guru akan terwujud jika kepuasan kerja dan kebutuhan terpenuhi dan kinerja sekolah sebagian besar bergantung pada staf pengajar di dalamnya (Sudirman *et al.*, 2021). Penelitian empiris yang memberikan bukti adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diantaranya (Supriyanto *et al.*, 2020; Eliyana & Sridadi, 2020; AL Smadi *et al.*, 2023; Kurniawanto *et al.*, 2022; Wahyudi *et al.*, 2023; Bashir *et al.*, 2020; Mardanov, 2021; Hajiali *et al.*, 2022; Memon *et al.*, 2023). Sedangkan, temuan yang inkonsisten sebagai *gap research* yang menyatakan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja diantaranya

(Hafni *et al.*, 2020; Rinaldi & Riyanto, 2021; Arimbawa *et al.*, 2025; Wilasari & Liana, 2025; Sudirman *et al.*, 2021).

Motivasi sebagai konstruksi yang bermakna merupakan pilar sentral di tempat kerja. Dengan demikian, memotivasi karyawan secara memadai merupakan tantangan karena hal itu menentukan kepuasan karyawan di tempat kerja (Solong, 2020). Motivasi guru sangat bergantung pada manajemen yang efektif, terutama di tingkat sekolah. Jika sistem dan struktur yang dibentuk untuk mengelola dan mendukung guru tidak berfungsi dengan baik, guru cenderung kehilangan rasa tanggung jawab dan komitmen profesional guru. Oleh karena itu, seorang guru harus memperbarui diri secara profesional, pribadi, dan memiliki motivasi yang tepat agar dapat melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawabnya dengan efisien dan efektif (Qomariah *et al.*, 2022).

Pembahasan hubungan antara motivasi dan faktor-faktor penyusunnya dengan kinerja karyawan di berbagai organisasi mengacu pada *Self-Determination Theory* (SDT) (Deci *et al.*, 1994). Dalam pandangan SDT membedakan antara motivasi terkontrol yang menekankan pada sifat kehendak dari perilaku individu dan motivasi otonom yang terlihat ketika individu dihadapkan pada tekanan dan kontrol. SDT memberikan bukti yang menunjukkan bahwa motivasi mendorong kinerja (Forson *et al.*, 2021). Motivasi pada guru bermanfaat bagi sekolah karena akan menciptakan rasa memiliki terhadap institusi. Motivasi kerja juga dibutuhkan oleh seorang guru dalam mendidik siswa. Motivasi kerja merupakan salah satu indikator kinerja guru. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang menciptakan antusiasme kerja seseorang sehingga mampu bekerja bersama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan seluruh upaya untuk mencapai kepuasan (Hajiali *et al.*, 2022). Guru yang memiliki motivasi tinggi akan mencapai kinerja maksimal, tetapi di sisi lain, bekerja sebagai guru hanya bersifat sementara atau sebagai batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sarnacchiaro *et al.*, 2019). Riset empiris yang meneliti adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan dan kinerja diantaranya (Kurniawanto *et al.*, 2022; Basalamah & As'ad, 2021; Suyono *et al.*, 2021; Arimbawa *et al.*, 2025; Mardanov, 2021; Herdian *et al.*, 2020; Windasari *et al.*, 2020; Wahyudi *et al.*, 2023; Bashir *et al.*, 2020; Khaeruman & Mariam, 2025; Astuti *et al.*, 2025). *Gap reseach* muncul dari beberapa penelitian yaitu (Priscilla *et al.*, 2024; Wahyudi *et al.*, 2023; Kharisma & Rosia, 2022; Hajiali *et al.*, 2022; Idris *et al.*, 2024; Rinaldi & Riyanto, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kepuasan dan kinerja.

Spiritualitas dianggap sebagai elemen penting bagi keberhasilan lembaga pendidikan, yang bermanfaat bagi kehidupan profesional guru (Mahmudah *et al.*, 2021). Kemampuan untuk beradaptasi dengan aturan yang ketat sambil tetap menjaga kesadaran untuk memandang hidup secara positif merupakan komponen dari kecerdasan spiritual. Individu dengan kecerdasan spiritual yang tinggi dapat menemukan makna positif dalam setiap pengalaman, tantangan, dan bahkan dalam penderitaan (Oyewunmi *et al.*, 2021). Tingkat spiritualitas seseorang akan berdampak pada reaktivitas dan sensitivitas moral yang lebih luas. Seseorang dengan tingkat spiritualitas yang tinggi akan mampu membedakan antara kepentingan diri sendiri dan konsentrasi pada Tuhan. Dengan tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi, seseorang dapat menggunakan spiritualitasnya untuk membawa makna, minat, dan pengayaan bersama dalam hidup. Di bidang pendidikan, urgensi pengelolaan kecerdasan spiritual guru akan terlihat ketika terjadi proses interaksi dalam melaksanakan proses pembelajaran (Efendi *et al.*, 2021).

Kecerdasan spiritual merupakan kombinasi dari kemampuan dan minat spiritual, karakteristik pribadi, kemampuan kognitif khusus, dan proses psikologis, dimana seorang individu memiliki mata untuk melihat nilai positif dalam setiap masalah dan kebijaksanaan untuk menghadapi masalah serta mengambil manfaat darinya (Garg & Punia, 2022). Kecerdasan spiritual membuat manusia tetap utuh secara intelektual, emosional, dan spiritual. Guru yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi mampu menjadi lebih bahagia dan menjalani hidup lebih baik. Kecerdasan spiritual mampu menuntun manusia untuk menemukan makna dalam setiap hal. Guru dengan kecerdasan spiritual tinggi cenderung memiliki keseimbangan hidup yang lebih baik, lebih termotivasi, dan dapat mengatasi stres dengan lebih baik (Pujiati *et al.*, 2025). Kecerdasan spiritual memiliki korelasi positif dengan berbagai aspek kinerja kerja, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, dan efektivitas secara keseluruhan sebagaimana dinyatakan dalam penelitian (Dewi, 2020; Numberi *et al.*, 2025; Windasari *et al.*, 2020; Vem *et al.*, 2024; Mohamed *et al.*, 2020; Hafni *et al.*, 2020; Oyewunmi *et al.*, 2021; Tampubolon *et al.*, 2021; Herdian *et al.*, 2020; Efendi *et al.*, 2021). Sedangkan temuan yang inkonsisten diperoleh (Efendi *et al.*, 2021; Bustamam *et al.*, 2023; Raikar & Sivaraman, 2022; Lee & Kusumah, 2020; Makkulawu *et al.*, 2022; Hafni *et al.*, 2020; Dordunu *et al.*, 2020) bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja.

Organisasi menghadapi berbagai tugas karena lanskap lingkungan yang dinamis. Untuk menghadapi lingkungan dan perubahan yang terus berubah dan berkembang, organisasi perlu memuaskan karyawannya dengan memenuhi kebutuhan karyawan dan menyediakan kondisi kerja yang baik agar sukses dan tetap kompetitif. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan secara individual yang turut mempengaruhi kemauan pekerja untuk tetap termotivasi, kreatif, terlibat dengan rekan kerja, dan loyal terhadap pekerjaan (Toropova *et al.*, 2021). Lingkungan kerja atau kondisi kerja mencakup semua aspek fisik pekerjaan, psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2019). Istilah "*attractive climate*" atau "*supportive atmosphere*" mengacu pada situasi yang menarik orang dan memotivasi untuk bekerja dengan memberikan kemungkinan untuk mencapai sesuatu. Pekerja lebih bersedia mengintegrasikan penggunaan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang luar biasa untuk mencapai kesuksesan dalam lingkungan kerja yang ramah dan mendukung (Idris *et al.*, 2020).

Lingkungan kerja dapat mendukung pencapaian kepuasan dan kinerja guru, yaitu lingkungan kerja yang kondusif dengan fasilitas dan infrastruktur yang memadai. Mulyana *et al.* (2021) lingkungan kerja sangat mempengaruhi kebanggaan pribadi dan pekerjaan guru. Fasilitas dan tata letak kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja guru. Karyawan menghabiskan banyak waktu di tempat kerja, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja secara terintegrasi (Hartinah *et al.*, 2020). Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja cenderung memiliki hasil kerja yang positif. Para peneliti mengamati bahwa lingkungan kerja sangat penting karena staf dapat bekerja lebih efisien dalam melakukan pekerjaan yang baik, yang mengarah pada kinerja karyawan dan hasil organisasi yang lebih tinggi (Arimbawa *et al.*, 2025). Penelitian empiris yang mendukung hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan dan kinerja diantaranya (Priscilla *et al.*, 2024; Kurniawanto *et al.*, 2022; Basalamah & As'ad, 2021; Wahyudi *et al.*, 2023; Suyono *et al.*, 2021; Anasi, 2020; Hur, 2020; Kagan *et al.*, 2021; Akinwale & George, 2020; Kharisma & Rosia, 2022; Bashir *et al.*, 2020; Zhenjing *et al.*, 2022; Rismayadi, 2022; Qomariah & Utamy, 2022; Zacharias *et al.*, 2021). Sedangkan *gap research*

diperoleh (Idris *et al.*, 2024; Kharisma & Rosia, 2022; Arimbawa *et al.*, 2025) (Wahyudi *et al.*, 2023; Mulyana *et al.*, 2021; Sah & Pokharel, 2022; Setiawan *et al.*, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kepuasan dan kinerja.

SMPN 2 Jember sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Satuan Pendidikan merupakan ujung tombak yang berfungsi memastikan pelayanan pendidikan berjalan efektif dan efisien di tingkat lokal, serta menjadi penghubung antara pemerintah daerah (Dinas Pendidikan) dengan satuan pendidikan dan masyarakat. Siswa dan orang tua peserta didik memiliki harapan yang besar kepada kualitas pendidikan sehingga diharapkan SMPN 2 Jember dapat memenuhi semua kebutuhan pelayanan pendidikan yang berkualitas bagi siswa. Guru SMPN 2 Jember dengan segenap kompetensi yang dimiliki berkomitmen memberikan layanan pendidikan yang berkualitas dan terpercaya sebagai bentuk pengabdian dan dedikasi guru dan menjadu reprsentasi dari kepuasan dan kinerja guru. Berikut disajikan gambaran mengenai tingkat kinerja dapat dilihat dari jumlah kunjungan guru ke Guru SMPN 2 Jember.

Tabel 1.1 Data Evaluasi Kinerja Guru SMPN 2 Ambulu Jember Periode Triwulan I 2025

No	Aspek Penilaian	Jumlah Guru (orang)	Persentase (%)
1	Capaian Kinerja Organisasi:		
	Sangat Baik	-	-
	Baik	62	83,8
	Cukup	12	16,2
	Sedang	-	-
	Buruk	-	-
	Jumlah	74	100,0
2	Rating Hasil Kerja		
	Di Atas Ekspektasi	-	-
	Sesuai Ekspektasi	66	89,2
	Di Bawah Ekspektasi	8	10,8
	Jumlah	74	100,0
3	Rating Perilaku Kerja		
	Di Atas Ekspektasi	-	-
	Sesuai Ekspektasi	74	100,0
	Di Bawah Ekspektasi	-	-
	Jumlah	74	100,0
4	Predikat Kinerja Pegawai		
	Sangat Baik	-	-
	Baik	67	90,5
	Cukup	7	9,5
	Sedang	-	-
	Buruk	-	-
	Jumlah	74	100,0

Sumber: SMPN 2 Ambulu Jember Tahun 2025

Tabel 1.1 memberikan ilustrasi data kinerja guru SMPN 2 Jember pada periode Januari-Maret atau Triwulan I 2025. Secara umum kinerja guru SMPN 2 Jember sudah berada pada kategori baik dan untuk penilaian perilaku kerja sudah sesuai ekpektasi. Namun, masih terdapat guru dengan penilaian kinerja yang cukup meskipun jumlahnya tidak banyak. Beberapa permasalahan yang dihadapi guru dalam mencapai kinerja yang optimal meliputi beberapa hal diantaranya permasalahan motivasi guru meliputi rendahnya semangat mengembangkan diri,

beban kerja tinggi, sarana prasarana tidak memadai, kurangnya penghargaan/apresiasi, gaya mengajar monoton, hingga masalah administratif yang mengikis idealisme, yang semuanya berdampak pada penurunan kualitas kinerja dan semangat mengajar.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena *gap research* yang ada, maka penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh motivasi kerja, kecerdasan spiritual, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada SMPN 2 Ambulu Jember. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta memberikan rekomendasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru SMPN 2 Jember.

1.2 Perumusan Masalah

Adapun permasalahan penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMPN 2 Jember?
2. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMPN 2 Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada SMPN 2 Jember?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Jember?
5. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Jember?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Jember?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Jember?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMPN 2 Jember?
9. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMPN 2 Jember?
10. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada SMPN 2 Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada guru SMPN 2 Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja pada guru SMPN 2 Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada guru SMPN 2 Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Jember.

5. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Jember.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Jember.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMPN 2 Jember.
8. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru SMPN 2 Jember.
9. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru SMPN 2 Jember.
10. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru SMPN 2 Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
 Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada kemajuan riset Manajemen SDM, khususnya di bidang motivasi kerja, kecerdasan spiritual, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memperluas Bidang Studi Manajemen SDM dan dapat digunakan sebagai sumber rujukan yang dapat memperkaya referensi bagi para akademisi.
2. Manfaat secara praktis
 Penelitian ini diharapkan dapat menjabarkan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Secara spesifik adalah terkait dengan motivasi kerja, kecerdasan spiritual, dan lingkungan kerja dalam mendorong kepuasan kerja dan mengoptimalkan kinerja guru. Sehingga, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan kontribusi bagi manajemen SMPN 2 Ambulu Jember.
3. Manfaat Kebijakan
 SMPN 2 Ambulu Jember selaku Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Satuan Pendidikan tentunya dituntut untuk mampu merumuskan berbagai kebijakan dalam upaya memberikan layanan pendidikan yang berkualitas bagi siswa (peserta didik). Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi positif bagi SMPN 2 Ambulu Jember khususnya berkaitan dengan kebijakan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja guru.