

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Secara bahasa motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan: Sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang; dasar pikiran dan pendapat; suatu yang menjadi pokok. Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Arep sebagaimana dikutip Nurdin mengungkapkan motivasi adalah suatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja, secara sederhana, motivasi adalah menciptakan semangat gairah kerja. Tanjung mengungkapkan arti motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang, alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang.¹

Motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*" dari akar kata kerja "*motivate*" dengan makna mendorong, menyebabkan. Dalam kata benda *motivation* bermakna alasan, daya batin, dorongan, dan motivasi. Dalam bahasa Indonesia sendiri jika dimaknakan dengan "motif" maka bermakna alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Secara istilah motivasi banyak sekali definisi yang dikemukakan oleh para tokoh, terutama tokoh manajemen dan psikologi. Istilah ini sulit didefinisikan karena ia menjadi nama bagi suatu proses pengganggu atau suatu kondisi internal sebuah organisme yang mendorong atau memaksakannya menuju suatu aksi.²

Islam memaknai bahwa sumber motivasi seseorang itu bersumber dari hati dimana seseorang mengetahui bagaimana dia harus mendekatkan diri kepada Allah SWT baik dalam

¹ Irfan Bahar Nurdin, Faktor-faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor, *Jurnal Manajemen pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 1, P-ISSN: 2614-8846, E-ISSN: 2614-4018, (Bogor: STAI Al Hidayah, 2018), 74.

² Chusnul Chotimah dan Muhammaf Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*, (Yogyakarta: Teras, 2014), 391.

ibadah mahdhah (ritual) ataupun dalam bekerja. Hati sebagai faktor penentu bagaimana manusia termotivasi, ditentukan dengan kondisi hati seseorang. Rasulullah (SAW) bersabda: “Ingatlah, sesungguhnya dalam jasad manusia itu ada segumpal daging, jika ia baik, baiklah seluruh jasad, dan jika ia rusak, rusaklah seluruh jasad, segumpal daging itu adalah hati (nurani).” (HR. Al Bukhari dan Muslim). Bahkan seluruh pekerjaan akan berkualitas dan produktif jika memiliki motivasi niat yang tulus. Dari Umar (Ra) bahwa Rasulullah (SAW) bersabda, “Amal itu tergantung niatnya, dan seseorang hanya mendapatkan sesuai niatnya. Barang siapa yang hijrahnya kepada Allah SWT dan RasulNya, maka hijrahnya kepada Allah SWT dan Rasul-Nya, dan barang siapa yang hijrahnya karena dunia atau karena wanita yang hendak dinikahinya, maka hijrahnya itu sesuai ke mana ia hijrah.” (H.R. Al Bukhari, Muslim, dan empat imam Ahli Hadits).³

Menurut Hoyt dan Miskel dalam Shaleh sebagaimana dikutip Setiawan motivasi adalah kekuatan-kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pernyataan ketegangan (*tension states*), atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan-kegiatan yang diinginkan ke arah tujuan-tujuan personal.⁴ Wexley and Yukl sebagaimana dikutip Setiawan juga mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja.⁵

Menurut Anoraga sebagaimana dikutip Syamra motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.⁶ Motivasi kerja adalah kebutuhan yang

³ Irfan Bahar Nurdin, Faktor-faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor, *Jurnal Manajemen pendidikan Islam*, 75.

⁴ Chusnul Chotimah dan Muhammaf Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*, 391.

⁵ Kiki Cahaya Setiawan, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, *Jurnal Psikologi Islami*, Vol. 1 No. 2, (Palembang: UIN Raden Fatah, 2015), 48.

⁶ Yesmira Syamra, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang, *Journal of Economic and Economic Education*, Vol. 4 No. 2, ISSN:2302-1590, (Padang: STKIP-PGRI, 2016), 263.

paling dasar, kebutuhan yang harus dipenuhi orang pertama kali adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan tersebut diikuti oleh kebutuhan rasa aman, sosial, dan kebutuhan penghargaan.⁷

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong dan menguatkan kehendak seseorang untuk melakukan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja sebagai hal yang penting dan perlu dimiliki seseorang dalam bekerja. Karena tanpa adanya motivasi, kinerja tidak akan optimal.

2. Macam-macam Motivasi

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari diri seseorang itu sendiri tanpa dirangsang dari luar. Motivasi intrinsik ini merupakan murni kesadaran seseorang untuk melakukan sesuatu, atas kehendak dirinya sendiri, secara sukarela, dan tidak ada paksaan dari luar dirinya. Hal ini biasa berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan sehari-hari seseorang yang ia lakukan. Seperti; makan, minum, mandi, tidur, istirahat, olahraga, membaca, menonton, dan lain sebagainya. Keperluan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan motivasi internalnya. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Penggolongan motivasi internal memang belum disepakati bersama oleh para ahli tetapi lazimnya motivasi internal dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu:

- 1) Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah seperti rasa lapar, haus, dan lain-lain.
- 2) Psikologis yang dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori dasar yaitu:
 - a) Kasih sayang, motivasi untuk menciptakan kehangatan, keharmonisan.
 - b) Kepuasan batin/emosi dalam berhubungan dengan orang lain.
 - c) Mempertahankan diri, untuk melindungi kepribadian, menghindari luka fisik dan

⁷ Mohammad Zulkifli, dkk., Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru, *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3, No. 2, (Surabaya: Untag Surabaya, 2014), 149.

psikologis, menghindari dari rasa malu dan ditertawakan orang serta kehilangan muka, mempertahankan gengsi dan mendapatkan kebanggaan diri.

- d) Memperkuat diri, mengembangkan kepribadian, berprestasi, mendapatkan pengakuan dari orang lain, memuaskan diri dengan penguasaannya dengan orang lain.⁸

Enjoyment (kesenangan) dan *interest* (tertarik) terhadap aktivitas di dalam bekerja merupakan aspek-aspek yang penting yang ada dalam motivasi intrinsik itu sendiri. Oleh karena itu aspek perasaan pada determinasi individu yang di dalamnya termasuk persepsi kebebasan untuk memilih, memiliki pilihan untuk menentukan tugas, dan mampu mengontrol terhadap apa yang telah dikerjakan. Begitu juga dengan percaya pada diri sendiri dan orang lain atau paling tidak memiliki kemampuan untuk belajar sehingga tugas yang diterima oleh individu menjadi tugas yang menyenangkan.

Menurut hasil penelitian Deci, Harter dan White dalam Elliot dan sebagaimana dikutip Fathurrohman, menemukan bahwa ada dua aspek motivasi intrinsik. Kedua aspek tersebut adalah *competence* (mengerti akan kemampuannya) dan *competence valuation* (penilaian kemampuan). Mengerti akan kemampuan adalah efek yang mengikuti umpan balik motivasi, sebelum atau pada saat hasil pekerjaan dari sebuah tugas, atau sebagai tingkat dari keyakinan seseorang untuk melakukan pekerjaan secara unik. Sementara penilaian kemampuan merupakan tingkat derajat aktivitas individu yang bekerja secara bagus.⁹

b. Motivasi Ekstrinsik

Yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang, dan inilah yang biasanya menjadi landasan bagi para pakar manajemen dalam memaknai motivasi. Hal ini karena motivasi itu lebih banyak berasal dari orang berada di atasnya, apalagi kaitannya dengan hubungan interaksi antara atasan dengan bawahan. Karena motivasi adalah

⁸ Chusnul Chotimah dan Muhammaf Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*, 396.

⁹ Chusnul Chotimah dan Muhammaf Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*, 396.

interaksi sosial walaupun dalam bentuk yang sangat sederhana, tapi ia juga sangat kompleks, baik dalam diri seseorang maupun kaitannya dengan orang lain. Motivasi ekstrinsik didasarkan pada beberapa faktor antara lain; faktor imitasi, faktor sugesti, faktor identifikasi, dan faktor simpati.

3. Teori-Teori Motivasi

Teori-teori motivasi secara sederhana dapat dibagi menjadi dua bagian besar yaitu teori motivasi secara konten isi dan teori motivasi secara proses dengan beberapa tokoh.

a. Teori motivasi isi

1) Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow.

Yaitu *pertama*, fisiologis (berhubungan dengan pemenuhan tenaga dan fisik untuk bekerja seperti pemenuhan kebutuhan akan makan dan minum. *Kedua*, rasa aman dan jaminan. *Ketiga*, rasa memiliki dan sosial. *Kempat*, kebutuhan harga diri. *Kelima*, kebutuhan aktualisasi diri.

2) Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG singkatan dari E (*existence needs*), R (*relatedness needs*), G (*growth needs*)

3) Teori Kebutuhan Dua Faktor Herzberg

Yaitu kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan.

4) Teori Kebutuhan Berprestasi

b. Teori Motivasi Proses

1) Teori Jalur Tujuan oleh Georgopoulos, Mahaney, Jones, dan Locke

Yaitu pada dasarnya mengarah pada penetapan dari tujuan-tujuan yang hendak dicapai secara sadar untuk mencapai prestasi kerja

2) Teori Valence-Instrumentaly-Expectancy (VIE) oleh Victor Vroom

Yaitu berkaitan dengan valensi (kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu), harapan, dan insentif atau penghargaan yang akan diberikan.

3) Model Porter-Lawler

Yaitu mengidentifikasi sumber nilai dan harapan orang serta menghubungkan usaha dengan prestasi dan harapan kerja.

4) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Yaitu esensinya karyawan membandingkan upaya dan imbalan mereka dengan karyawan lain dalam situasi kerja yang sama.

5) Teori Atribusi

Yaitu seseorang akan termotivasi karena ada hubungan sebab akibat antara satu dengan lainnya.

6) Teori X dan Y dari McGregor (Teori negatif dan positif)

Teori ini mengasumsikan bahwa sebenarnya seseorang yang bekerja, ia tidak bekerja kecuali ia berada dalam tekanan atau paksaan dan sebenarnya seseorang bekerja karena kerelaan untuk bekerja, tanpa mengharapkan imbalan apapun.¹⁰

4. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan sebagaimana dikutip Kurniasari menyatakan terdapat beberapa tujuan diberikannya motivasi yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- l. Meningkatkan kinerja karyawan.¹¹

Berdasarkan penjelasan-penjelasan di atas dapat dipahami bahwa motivasi mempunyai banyak tujuan. Dimana salah satunya yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Baik itu motivasi intrinsik atau instrinsik, semua orang

¹⁰ Chusnul Chotimah dan Muhammaf Fathurrohman, *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*, 401-430.

¹¹ Rani Kurniasari, Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, *Jurnal Widya Cipta*, Vol. 2 No. 1, (Jakarta: ASM BSI Jakarta, 2018), 33.

membutuhkan motivasi. Semakin besar motivasi, maka semakin baik pula kinerja yang mungkin dihasilkan. Karena motivasi sebagai dorongan awal sebelum memulai suatu pekerjaan

B. Kesejahteraan Guru

1. Pengertian Kesejahteraan Guru

Sejahteraan menurut kamus besar bahasa Indonesia berarti keadaan sejahtera yang artinya aman, sentosa, dan makmur sedangkan kata kesejahteraan itu adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman.¹² Maka kesejahteraan itu adalah suatu keadaan dimana semua kebutuhan dan keinginan tercukupi. Sedangkan menurut Erwin Yudi Prahara dalam bukunya yang berjudul Materi Pendidikan Agama Islam, kesejahteraan merupakan kondisi ideal yang hendak dicapai manusia yang bersifat fisik dan spiritual secara utuh dan terpadu, dalam kesejahteraan terkandung makna kemakmuran yaitu kondisi setiap orang dapat terpenuhi kebutuhan hidupnya dengan mudah karena tersedia barang dan jasa yang dapat diperoleh dengan harga yang terjangkau.¹³

Kesejahteraan menurut Friedlander adalah suatu sistem yang terorganisir dari suatu institusi dan pelayanan sosial yang berfungsi untuk membantu individu maupun kelompok dalam meningkatkan standar hidup dan kesehatan. Sementara dalam buku pengantar Studi Kesejahteraan Sosial Lombok Barat dijelaskan bahwa kesejahteraan merupakan suatu kondisi/keadaan yang sejahtera baik fisik, mental, maupun sosial. Kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik yang berupa material maupun spiritual sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya.¹⁴

¹² Tim Redaksi KBBI Pusat Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi keempat*, 1241.

¹³ Erwin Yudi Prahara, *Materi Pendidikan Agama Islam*, (Yogyakarta : Nadi Offset, 2009), 425.

¹⁴ Samuel Kali Kulla, Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Sumba Barat, *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, Volume 1 Nomor 2, (Sumba: Prodi Manajemen Pendidikan Pascasarjana, 2017), 82.

Menurut hasil pra-konferensi kelompok kerja internasional bidang kesejahteraan sosial XV (*pre-conference working committee for the XV th international conference of social welfare*), kesejahteraan ialah : "*social welfare is all the organized arrangement which have as their direct and primary objective the well- being o f people in social contect, it includes the broad range o f policies and service which are concerned with various aspect o f people live. Their income, security, health, housing, education, recreation, cultural traditions etc*".¹⁵ Kesejahteraan sosial adalah keseluruhan usaha yang terorganisir dan mempunyai tujuan utama untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat berdasarkan konteks sosialnya yang mencakup kebijakan dan pelayanan yang terkait dengan berbagai kehidupan dalam masyarakat, seperti pendapatan, jaminan sosial, kesehatan, perumahan, pendidikan, rekreasi, tradisi, budaya dan sebagainya.

Kesejahteraan guru ialah keadaan nyaman, kemakmuran keselamatan dalam bekerja dan kesenangan hidup seorang guru. Dimana seorang guru memiliki hak dan kewajiban yaitu penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan kesempatan menggunakan sarana dan prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.¹⁶

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru yaitu keadaan nyaman, kemakmuran, dan keselamatan dalam bekerja dan kesenangan hidup seorang guru baik pada material maupun non material sehingga memperoleh kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai imbalan atas jasanya. Seperti yang dikatakan bahwa guru adalah seseorang yang menyampaikan ilmu pengetahuan dan memberikan nilai moral kepada peserta didik, sehingga amanat yang diemban oleh seorang guru juga sangat amat berat dalam menjadikan peserta didik yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa. Maka dari itu sebuah kesejahteraan dibutuhkan oleh guru untuk bisa melajlan tugasnya secara aman dan nyaman.

¹⁵ Isbandi Rukminto Adi, *Psikologi Pekerjaan Sosial dan Ilmu Kesejahteraan Sosial Dasar-dasar Pemikiran*. (Jakarta: PT. Raja Grafmdo, 1994), 4-5.

¹⁶ Marijan, *Cara Gampang Pengembangan Profesi Guru*, (Yogyakarta : Sabda Media, 2012), 24.

Manusia harus mengupayakan kesejahteraan hidupnya sebaik mungkin dengan cara bergerak, bekerja dan dengan berhubungan atau bersosialisasi dengan manusia. Karena manusia tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri tanpa bantuan orang lain. Allah telah menjamin kesejahteraan setiap manusia dan setiap makhluk yang bernyawa, sebagaimana yang tercantum dalam QS Hud ayat 6:

وَمَا مِنْ دَابَّةٍ فِي الْأَرْضِ إِلَّا عَلَى اللَّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلِّ
فِي كِتَابٍ مُبِينٍ

Artinya: *Dan tidak satu pun makhluk bergerak (bernyawa) di bumi melainkan semuanya dijamin Allah rezekinya. Dia mengetahui tempat kediamannya dan tempat penyimpanannya. Semua tertulis dalam kitab yang nyata (Lauh Mahfuz).*¹⁷

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap yang bernyawa bahkan ulat melata pun telah dijamin oleh Allah SWT. Akan tetapi jaminan kesejahteraan diberikan kepada yang aktif bergerak, bukan berdiam diri tanpa adanya usaha. Makhluk hidup harus berusaha untuk menjemput apa yang telah ditakdirkan Allah SWT. Karena tidak ada yang bisa merubah keadaan kecuali mereka sendiri, sebagaimana yang dijelaskan dalam QS Al-Ra'd ayat 11

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يَغْيِرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ
دُونِهِ مِنْ وَّالٍ

Artinya: *Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*¹⁸

Ayat di atas dapat dipahami bahwa jika manusia ingin merubah keadaan mereka menjadi lebih baik, maka harus berusaha dan bergerak untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sesungguhnya Allah akan memberikan balasan dan memenuhi kebutuhan manusia dari apa yang diusahakannya.

¹⁷ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: PT Cordoba Internasional Indonesia, 2012), 222.

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 250.

2. Tujuan Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan merupakan sesuatu yang diinginkan semua orang, tak terkecuali guru. Diberikannya kesejahteraan bagi guru tentu memiliki tujuan. Adapun tujuan terkait pemberian kesejahteraan yaitu:

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada perusahaan
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan bagi karyawan dan keluarganya
- c. Meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, dan produktivitas kerja
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan
- e. Memberikan kenyamanan suasana kerja yang baik dan lingkungan yang nyaman
- f. Menunjang lancarnya pekerjaan dan mencapai tujuan
- g. Meningkatkan kesehatan dan kualitas karyawan
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- i. Meningkatkan kualitas manusia
- j. Meminimalisir kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
- k. Meningkatkan status sosial karyawan.¹⁹

Tujuan diberikannya kesejahteraan kepada guru yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan dari segi sosial melalui pemberian bantuan kepada orang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di dalam beberapa bidang seperti kehidupan keluarga dan anak, kesehatan, penyesuaian sosial, waktu senggang. Standar-standar kehidupan dan hubungan-hubungan sosial.²⁰

Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) 2003 (UU RI No. 20 Tahun 2003) tentang pendidik dan tenaga kependidikan pasal 40 ayat 1 menjelaskan hak pendidik dan tenaga kependidikan yakni sebagai berikut:

- a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai
- b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas

¹⁹ Sumanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia memasuki Revolusi Industri 4.0*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2020), 303.

²⁰ Syafruddin, dkk, *Modal Sosial dan Kesejahteraan Petani Pedesaan*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020), 14.

- d. Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
- e. Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.²¹

Berdasarkan penjelasan dalam Undang-Undang Sisdiknas dan kaitannya dengan tujuan pemberian kesejahteraan guru, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kesejahteraan guru yakni untuk memenuhi hak pendidik dan tenaga kependidikan seperti yang tercantum dalam Undang-Undang.

3. Bentuk Kesejahteraan Guru

Ditinjau dari bentuknya, kesejahteraan ada dua macam, yaitu kesejahteraan material/jasmani dan kesejahteraan rohani.²²

a. Kesejahteraan material/kesejahteraan jasmani, meliputi:

1) Peningkatan penghasilan pegawai

Penghasilan atau gaji merupakan salah satu penentu kinerja seorang guru. Semakin gajinya besar, memungkinkan guru dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Tetapi apabila penghasilan atau gaji yang diberikan kecil, maka motivasi dalam bekerja pun bisa jadi menurun. Tetapi hal tersebut bukanlah menjadi patokan utama dalam hasil kinerja guru. Yang terpenting yaitu kebutuhan pokok terpenuhi dan kesejahteraan guru terjamin dengan adanya gaji tersebut. Besar kecilnya gaji menjadi tanggung jawab manajer pendidikan dalam suatu lembaga atau yayasan, apabila guru non PNS. Untuk itu manajer pendidikan perlu memperhatikan guru dengan meningkatkan kesejahteraannya.

2) Tunjangan Fungsional dan Subsidi tunjangan fungsional Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional direncanakan akan diberikan kepada guru yang memenuhi persyaratan sebagai berikut : (1) memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen; (2) memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 13.

²² Syafruddin, dkk, *Modal Sosial dan Kesejahteraan Petani Pedesaan*, 13.

registrasi unik oleh departemen; (3) melaksanakan tugas sebagai guru tetap yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dan bertugas sebagai guru pada satuan pendidikan yang memiliki izin operasional dari pemerintah atau pemerintah daerah dengan beban mengajar; (4) tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain yang dimaksud pada angka 3); (5) mengajar sebagai guru mata pelajaran atau guru kelas serta satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya; (6) terdaftar pada departemen sebagai guru; (7) berusia maksimal 60 tahun; (8) melaksanakan kewajiban guru sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.²³

3) Koperasi

Definisi koperasi menurut ILO (*International Labour Organization*) yaitu: “*Cooperative defined as an association of persons usually of limited means, who have voluntarily joined together to achieve a common economic and through the formation of a democratically controlled business organization, making equitable contribution to the capital required and accepting a fair share of the risk and benefits of the undertaking*”. Kandungan dari pengertian tersebut yakni: koperasi adalah perkumpulan orang-orang berdasarkan kesuka relaan untuk mencapai tujuan ekonomi, koperasi yang dibentuk adalah suatu organisasi bisnis yang diawasi dan dikendalikan secara demokratis, terdapat kontribusi yang adil terhadap modal yang dibutuhkan, dan anggota menerima risiko dan manfaat secara seimbang.²⁴

Tujuan koperasi seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian disebutkan bahwa koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat umumnya, serta ikut membangun

²³ Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru Apa, Mengapa dan Bagaimana?*, (Bandung : Yrama Widya, 2009), 43-44.

²⁴ Arifin Sitio dan Halomoan Tamba, *Koperasi: Teori dan Praktik*, (Jakarta: Erlangga 2001), 16.

tatanan perekonomian nasional, dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.²⁵ Dengan demikian, melalui koperasi, guru dapat melakukan simpan pinjam seperti kebutuhan pokok sehari-hari, motor, TV dan lain-lain. Dan dapat mengangsur tiap bulan agar memenuhi kebutuhan pokok tersebut.

b. Kesejahteraan Rohani/Spiritual

Kesejahteraan rohani merupakan suatu kondisi seseorang yang merasakan kenyamanan dalam menjalani hidup dan terbebas dari tekanan spiritual. Kesejahteraan rohani meliputi:

1) Rasa aman dan tentram

Setiap orang pada dasarnya ingin sekali hidupnya nyaman dan tentram. Begitu juga seorang guru tentunya menginginkan rasa yang nyaman dan tentram pada hidupnya dan dalam melaksanakan tugas, baik lahir maupun batin. Ketentraman batin dalam hal ini tidak merasakan adanya tekanan, baik dari teman seprofesi atau dari pihak pengelola yayasan yang dapat mengganggu dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan aman lahiriah artinya yaitu aman dari gangguan dan ancaman di tempat bekerja.

2) Mengaktualisasikan diri untuk berprestasi

Pada dasarnya seorang guru yang bekerja keras, rajin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dikarenakan adanya dorongan atau motivasi yang timbul dari dirinya untuk meraih cita-cita yang ingin dicapai, dan secara alamiah maka siapa yang bersungguhsungguh dalam pekerjaannya akan mendapatkan hasil atau imbalan.

3) Rasa kasih sayang dan dicintai

Setiap orang pasti menginginkan hidupnya penuh dengan rasa kasih sayang dan dicintai. Begitu juga dengan seorang guru yang ingin selalu hidupnya penuh dengan rasa cinta dan kasih. Dengan adanya rasa cinta dan kasih tersebut, secara otomatis akan

²⁵ Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian.

terdorong rasa semangat yang tinggi dalam mengemban tugasnya.²⁶

4. Indikator Kesejahteraan Guru

Perumusan konsep kesejahteraan oleh Biro Pusat Statistik (BPS) dan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) mengatakan bahwa keluarga yang dikatakan sejahtera apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Keluarga yang dapat memenuhi kebutuhan anggotanya, baik kebutuhan sandang, pangan, perumahan, sosial maupun agama.
- b. Keluarga yang mempunyai keseimbangan antara penghasilan keluarga dan jumlah anggota keluarga.
- c. Keluarga yang dapat memenuhi kebutuhan kesehatan anggota keluarga, kehidupan bersama dengan masyarakat sejitar, beribadah khusyu' di samping terpenuhi kebutuhan pokoknya.²⁷

Makna kesejahteraan guru tidaklah hanya berdasarkan pada gaji. Akan tetapi lebih luas. Adapun hal-hal yang berkaitan dan menjadi indikator kesejahteraan guru di antaranya:

- a. Sarana dan prasarana kerja yang cukup
- b. Kontraprestasi kerja (gaji) yang memenuhi standar hidup
- c. Suasana kerja yang kondusif, aman, dan nyaman
- d. Sistem kerja yang adil, terbuka dan penuh kebersamaan
- e. Aspirasi dan kreativitas kerja dapat tumbuh dengan subur.²⁸

Menurut Wahyuni, indikator untuk mengukur kesejahteraan guru adalah:

- a. Penghasilan tetap
- b. Tunjangan
- c. Penghargaan.²⁹

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 14 berkaitan dengan

²⁶ P. Pardomuan Siregar, *Pertumbuhan Ekonomi dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam*, *Jurnal Bisnis*, Vol.1 No.1, ISSN: 2021-3982, (Medan: Universitas Dharmawangsa, 2018), 7

²⁷ Sri Susilo, *Dampak krisis Ekonomi Terhadap Kinerja Sektor*, (Yogyakarta: Diponegoro, 2012), 66.

²⁸ Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat, 2005), 153-154.

²⁹ Tri Wahyuni, *Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Kecamatan Singingi Hilir Kabupaten Kuansing*, *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, Sains, dan Humaniora*, Vol. 3 No. 2, (Kuansing: Suara Guru, 2017), 400.

kesejahteraan guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak:

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan minimum dan jaminan kesejahteraan sosial
- b. Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual
- d. Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi
- e. Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang tugas keprofesionalan
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/ atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
- g. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas
- h. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi
- i. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas akademik dan kompetensi
- j. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.³⁰

Penjabaran dalam Undang-Undang RI di atas termasuk ke dalam indikator kesejahteraan guru. Karena berkaitan dengan hak-hak yang diperoleh guru. Maka dalam penelitian ini peneliti menggabungkan beberapa pendapat dari para ahli yang telah dijelaskan di atas untuk dijadikan sebagai indikator untuk mengukur kesejahteraan guru. Hal ini dikarenakan jika mengacu pada satu pendapat saja maka makna kesejahteraan yang dimaksud kurang luas untuk dijadikan indikator.

5. Usaha Meningkatkan Kesejahteraan Guru

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, mensyaratkan bahwa guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya memiliki kewajiban sebagaimana yang dikemukakan sebelumnya yakni ada lima. Atas kewajibannya dalam menjalankan tugas tersebut, guru memperoleh hak-haknya, yaitu: 1) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup

³⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

minimum dan jaminan kesejahteraan sosial; 2) mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja; 3) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. Komitmen pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru tidak hanya diamanatkan dalam UU Sisdiknas tetapi dipertegas lagi dalam Undang-undang Guru dan Dosen. Dengan demikian telah mendapat kekuatan yuridis dalam Undang Nomor 14 Tahun 2005. Dimana dalam pasal 15 mengamanatkan agar guru mendapat penghasilan minimum di atas kebutuhan hidup minimum, maka guru menerima penghasilan yang meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus dan maslahat tambahan. Sehingga dengan jaminan kesejahteraan itu guru diharapkan dapat lebih bersemangat dan mempunyai produktivitas yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.³¹

C. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dalam kajian yang berkenaan dengan profesi guru, Anwar sebagaimana dikutip Brotosedjati memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya. Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya, baik dalam bentuk program catur wulan maupun persiapan mengajar.³²

Istilah kinerja (*performance*) bisa disebut dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Menurut Kane dalam Widoyoko, kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut

³¹ Junaidin Basri, Mutu dan Kesejahteraan Guru di Indonesia, *Jurnal Pendidikan Islam Rabbani*, Vol 2 No 1, (Bandung: UPI, 2018), 485-486.

³² Soebagyo Brotosedjati, Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sukoharjo, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 18, Nomor 3, (Sukoharjo: Universitas Veteran Bangun Nusantara, 2012), 232.

menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.³³ Pendapat Rivai dalam Syamra kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.³⁴

Menurut Mangkunegara dan Prabu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/ organisasi tempat mereka bekerja.³⁵

Selanjutnya tentang kinerja guru, Jalal menjelaskan kinerja guru adalah kemampuan guru untuk meningkatkan efektivitas mengajarnya, mengatasi persoalan- persoalan praktis dalam proses pembelajaran. Kinerja guru ditunjukkan pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses pembelajaran. Selain itu hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja guru yang tinggi diperlukan adanya faktor yang mempengaruhi kinerja guru sehingga pemerintah menyelenggarakan program sertifikasi guru sebagai upaya untuk meningkatnya mutu dan martabat guru dan profesionalisme guru untuk meningkatkan kerjanya secara utuh.³⁶

Suharsaputra sebagaimana dikutip Mutakin mengatakan bahwa kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Sementara Dunda dalam Rahman sebagaimana dikutip Mutakin menyatakan bahwa kinerja guru dapat dinilai dari aspek kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru yang dikenal dengan sebutan “kompetensi guru”. Berkenaan dengan kompetensi yang perlu dimiliki guru professional, UUGD 14/2005 pasal 8 dan Permen Diknas No.

³³ Tatan Zaenal Mutakin, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Formatif*, Vol 3 No 2, ISSN: 2088-351X, (Jakarta: Universitas Indraprast, 2013), 146.

³⁴ Yesmira Syamra, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang, *Journal of Economic and Economic Education*, 261.

³⁵ Mangkunegara dan A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 67.

³⁶ Jalal dan Sais, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adi Cita, 2001), 293.

13 tahun 2007 tentang Standar Kinerja Guru mengatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki guru, yaitu: kompetensi pedagogic, professional, pribadi (personal), dan kompetensi sosial (kemasyarakatan).³⁷

Menurut Depdiknas sebagaimana dikutip Astuti, kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dalam rangka pembinaan terhadap peserta didik yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari a) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atau lamanya bekerja, b) Pengalaman, tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan, c) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, motivasi kerja, dan disiplin kerja.³⁸

Wahyudi mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan prestasi kerja guru sebagai hasil dorongan atau motivasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks dan tidak semata mata terletak pada faktor kesejahteraan saja. Menurut Sutermeister dalam Riduan menggambarkan faktor faktor tersebut diantaranya: Latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, dan motifasi kerja.³⁹

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja dan pencapaian guru baik dari kualitas maupun kuantitasnya yang ditunjukkan sebagai tanggung jawab seorang pengajar.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mangkuprawira dan Vitayala yang dikutip oleh Yamin dan Maisah kinerja merupakan suatu konstruksi

³⁷ Tatan Zaenal Mutakin, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Formatif*, 146.

³⁸ Apriliya Dwi Astuti, Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja GuruSD di Kabupaten Cilacap, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Volume 5, No 2, p-ISSN 2337-7895, e-ISSN 2461-0550, (Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, 2017), 151.

³⁹ Pradana Firly Anoraga, Pengaruh Tunjangan Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Seni Budaya SMP di Kabupaten Trenggalek, *Jurnal Pendidikan Seni Rupa*, Volume 03 Nomor 02, (Surabaya: Universitas Negeri Surabaya, 2015), 138.

multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal/individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, sistem, tim dan situasional. Adapun rincian faktor di atas yaitu :

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah)
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal.⁴⁰

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wahyudi sebagaimana dikutip Octavia di antaranya:

- a. Sikap, meliputi keyakinan, perasaan dan perilaku yang cenderung kepada orang lain atau sesuatu;
- b. Keterlibatan kerja, yaitu tingkat dimana seseorang memilih berpartisipasi secara aktif dalam kerja, menjadikan kerja sebagai pusat perhatian hidup dan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang penting kepada penghargaan diri;
- c. Perilaku, yaitu tindakan seseorang dalam keadaan umum dan khusus;
- d. Partisipasi, yaitu tingkat dimana seseorang secara nyata ikut serta dalam kegiatan organisasi; seperti Kelompok Kerja Guru/KKG
- e. Penampilan, yaitu tindakan individu yang membantu mencapai tujuan organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas⁴¹

⁴⁰ Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta : Gaung Persada GP Press, 2010), 129-130.

⁴¹ Shilphy Afiatresna Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 34.

Menurut Quible sebagaimana dikutip Octavia, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *“basic human traits affect employes job related behavior and performance. These human traits include ability, abtitude, perception, values, interest, emotions, needs and personality”*. (Sifat dasar manusia mempengaruhi perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kinerja. Sifat-sifat manusia termasuk kemampuan, bakat, persepsi, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian).⁴²

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja guru, baik itu faktor internal (motivasi, minat, bakat, persepsi, nilai-nilai, emosi, kepribadian, kebutuhan, dll) maupun faktor eksternal (kesejahteraan/gaji guru, tim kerja, sistem kerja, kepemimpinan manajer, Kelompok Kerja Guru/KKG dll).

3. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Bekerja sebagaimana dianjurkan oleh agama, bahkan bekerja sering dijadikan tolak ukur untuk menilai seseorang. Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia, walaupun Allah telah menjamin rezeki setiap manusia, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera, ia harus bekerja.

Seorang muslim tidak merasa cukup dengan sekedar bekerja karena ia berkeyakinan bahwa Allah mengawasinya. Allah melihatnya ketika ia sedang bekerja di tempat mana saja, Allah mewajibkan baginya sikap ihsan dan itqan dalam setiap pekerjaan dan perbuatan. Islam memerintahkan manusia untuk senantiasa bekerja sebagai hak dan kewajiban individu, Islam juga mengajarkan kepada manusia untuk bekerja secara optimal dengan mengerahkan seluruh kemampuan, keterampilan, potensi serta pengalaman yang dimilikinya untuk mewujudkan kinerja yang baik dan menjadi manusia yang bermanfaat. Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Surat At taubah ayat 105. Artinya : dan Katakanlah: *"Bekerjalah kamu, Maka Allah dan*

⁴² Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, 35.

Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(Q.S. At Taubah, ayat 105)

Sesuai firman Allah SWT diatas, bahwa bekerja itu merupakan sesuatu yang mulia dan menjadi kewajiban bagi setiap manusia, sehingga diharapkan akan tercapai peningkatan kinerja. Begitu juga dengan tugas guru, guru harus melakukan proses pembelajaran dengan baik, sehingga akan tercapai tujuan yang diharapkan dan meningkatnya kinerja guru.⁴³

Bekerja juga merupakan suatu ibadah. Yang mana hasilnya juga dapat memberikan banyak manfaat bagi kehidupan dunia juga akhirat. Seperti halnya laki-laki yang bekerja, maka ia dituntut untuk memenuhi kebutuhan dan nafkah bagi keluarga. Hal tersebut diniatkan sebagai ibadah karena Allah. Hal tersebut bisa dilihat dari hadits berikut: *Rasulullah SAW bersabda, “Cukuplah seseorang dianggap berdosa jika ia menelantarkan orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya”.* (HR. Ahmad, Abu Daud dan Al-Hakim).⁴⁴ Ayat tersebut sudah cukup jelas bahwa orang yang mempunyai tanggung jawab terhadap keluarganya dianggap telah berdosa apabila ia menelantarkan mereka, dengan tidak memberi atau memenuhi kebutuhannya, membiarkan keluarganya sengsara dan membiarkannya. Dalam pemenuhan kebutuhan terhadap keluarga hendaklah dengan bekerja dengan sungguh-sungguh diniatkan ibadah karena Allah SWT. Tidak berdiam diri dan selalu mengharapkan pemberian dari orang lain.

Hasil dari bekerja tidak hanya bermanfaat bagi diri sendiri atau keluarga saja, akan tetapi bisa digunakan untuk kemaslahatan sosial seperti sedekah, menyantumi anak yatim, membantu saudara atau tetangga yang kesulitan, sumbangan untuk pembangunan masjid, dan lain-lain.

Tasmara dalam Anugrahadhi menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu upaya yang sungguh-

⁴³ Novi Maryani, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Kecamatan Ciawi Bogor, *Tesis*, (Surakarta: IAIN Surakarta, 2016), 56.

⁴⁴ Ari Prasetyo, Kepemimpinan dalam Perspektif Islam, (Sidoarjo: Zifatama Jawa, 2014), 158

sungguh dengan mengorahkan seluruh asset, pikir, dzikirnya untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik.⁴⁵

Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagai seorang karyawan muslim yang ingin menghasilkan kinerja Islam diperlukan kesungguhan dalam proses bekerja serta berfokus pada pencapaian dunia dan akhirat. Hasil dari seorang karyawan dalam mewujudkan kinerja Islam tersebut menunjukkan semangat bekerja kepada organisasi dan yang paling utama yakni sikap patuh dan taat kepada Allah SWT. Guna tercapainya kinerja yang baik, seorang muslim dituntut untuk bersungguh-sungguh, menunjukkan jati dirinya sebagai masyarakat yang terbaik yang dapat bermanfaat bagi lingkungannya. Seorang muslim yang memahami bahwa bekerja merupakan salah satu ibadah akan selalu terpacu semangatnya untuk mencapai kinerja optimal.

Adapun indikator kinerja dalam perspektif Islam sebagai berikut berdasarkan hasil penelitian Alimuddin yang mengemukakan terdapat empat elemen penilaian kinerja yang sesuai dengan perspektif Islam yaitu:

- a. Material
Yaitu keuntungan atau laba yang cukup untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang diperoleh dengan cara jujur, tidak merugikan orang lain dan digunakan untuk investasi demi keberlangsungan hidup perusahaan.
- b. Mental
Yaitu dalam melakukan sebuah pekerjaan hendaknya dilakukan dengan tekun dan perasaan bahagia, menikmati hasil yang diperoleh, dan menumbuhkan kepercayaan di antara sesama.
- c. Spiritual
Yaitu bekerja sebagai sarana lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT. Menganggap bekerja sebagai sarana ibadah kepada Allah SWT. Selalu merasa bersyukur dengan hasil yang diperoleh dan tetap taat dan konsisten dengan aturan serta hukum-hukum Allah.

⁴⁵ Anugrahadi, Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta, *Jurnal ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, Vol. 6 No 11, (Surabaya: Universitas Airlangga, 2019), 2256

d. Persaudaraan

Yaitu terciptanya hubungan sosial yang harmonis baik dalam lingkungan perusahaan maupun lingkungan masyarakat sekitar dengan memberikan pekerjaan kepada orang-orang miskin, berbagi dengan masyarakat sekitar, memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk dan jasa yang halal dan memiliki kualitas tinggi dengan harga terjangkau.⁴⁶

Islam tidak meminta penganutnya sekedar bekerja, tetapi juga menganjurkan mereka bekerja dengan tekun dan baik yakni dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Mengerjakan suatu pekerjaan dengan tidak memperhatikan aspek ketekunan berarti dia lalai dalam melaksanakan perintah agama. Untuk mencapai ketekunan dalam bekerja, salah satu pondasinya adalah amanah dan ikhlas dan berusaha semaksimal mungkin dengan prinsip melakukan yang terbaik dan bertawakkal serta dibentengi oleh etika mulia dan hanya berharap mendapatkan keberkahan Allah swt. atas usaha yang dilakukannya di dunia dan kelak di akhirat mendapat ganjaran pahala. Dalam bekerja seorang muslim harus mempunyai etos kerja Islami yang antara lain adalah:

a. Profesional

Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang muslim harus dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil yang terbaik. Tentu saja untuk mencapai profesionalisme harus didukung dengan sarana yang ilmiah, modern dan canggih.

b. Tekun

Seorang muslim tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga menekankan agar bekerja dengan tekun dan baik yaitu dapat menyelesaikannya dengan sempurna karena itu merupakan kewajiban setiap muslim.

c. Jujur

Jujur dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat.

d. Amanah

⁴⁶ Rodi Syafrizal, Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus pada PT. Inalum), *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. IV No.2, (STAI Pancabudi Perdagangan, 2019), 282

Amanah dalam bekerja adalah suatu perbuatan yang sangat mulia dan utama. Orang yang amanah akan lebih mudah dipercaya orang lain, sedangkan orang yang tidak amanah, akan sulit bagi orang lain percaya dengannya.

e. Kreatif.

Orang yang hari ini sama dengan hari kemarin dianggap merugi, karena tidak ada kemajuan dan tertinggal oleh perubahan. Terlebih lagi orang yang hari ini lebih buruk dari kemarin dianggap orang yang celaka, karena berarti akan tertinggal jauh dan sulit lagi mengejar. Orang yang beruntung hanyalah orang yang hari ini lebih baik dari kemarin, berarti selalu ada penambahan. Inilah sikap perubahan yang diharapkan selalu terjadi pada setiap muslim, sehingga tidak akan pernah tertinggal, dan selalu siap menyikapi perubahan.⁴⁷

4. Indikator Kinerja Guru

Kinerja seseorang (termasuk guru) menurut Uno dan Lamatenggo dalam Koswara dan Rasto dapat diukur melalui lima indikator berikut:

a. Kualitas kerja

Indikator ini berkaitan dengan kualitas kerja guru dalam menguasai segala sesuatu berkaitan dengan persiapan perencanaan program pembelajaran dan penerapan hasil penelitian dalam pembelajaran di kelas.

b. Kecepatan/ketepatan kerja

Indikator ini berkaitan dengan ketepatan kerja guru dalam menyesuaikan materi ajar dengan karakteristik yang dimiliki peserta didik dan penyelesaian program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.

c. Inisiatif dalam kerja

Indikator ini berkaitan dengan inisiatif guru dalam penggunaan model pembelajaran yang variatif sesuai materi pelajaran dan penggunaan berbagai inventaris sekolah dengan bijak.

d. Kemampuan kerja

Indikator ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam memimpin keadaan kelas agar tetap kondusif, pengelolaan

⁴⁷ Mashur Malaka, Etos Kerja dalam Islam, *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 6 No. 1, (2013), 61

kegiatan belajar mengajar, dan penilaian hasil belajar peserta didik.

e. Komunikasi

Indikator ini berkaitan dengan komunikasi yang dilakukan guru dalam proses layanan bimbingan belajar dengan siswa yang kurang mampu mengikuti pembelajaran dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran.⁴⁸

Indikator kinerja guru menurut Zulkifli dkk di antaranya:

- a. Guru mampu memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum
- b. Guru mampu menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir
- c. Guru mampu merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif
- d. Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran
- e. Guru memulai pembelajaran dengan efektif
- f. Guru menguasai materi pembelajaran
- g. Guru menerapkan pendekatan, strategi pembelajaran yang efektif
- h. Guru memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran
- i. Guru memicu dan/atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran
- j. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran
- k. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif
- l. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik
- m. Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu
- n. Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang

⁴⁸ Koswara dan Rasto, "Kompetensi dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi" (*Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Volume 1 Nomor 1, (Bandung: UPI, 2016), 62

kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.⁴⁹

Adapun indikator kinerja guru menurut Suprihatiningrum sebagaimana dikutip Maryani yakni sebagai berikut:

- a. Merencanakan sistem pembelajaran (Perencanaan pembelajaran) Dalam merencanakan sistem pembelajaran, akan dilihat bagaimana guru mampu mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran, termasuk bagaimana merumuskan tujuan, mengembangkan dan mengorganisasikan materi, media pembelajaran dan sumber belajar, serta merencanakan skenario kegiatan pembelajaran.
- b. Melaksanakan sistem pembelajaran (pelaksanaan pembelajaran) Dalam melaksanakan sistem pembelajaran, akan dilihat bagaimana guru mampu mengaplikasikan rencana pelaksanaan pembelajaran. Pelaksanaan sistem pembelajaran terdiri dari :
 - 1) Pra pembelajaran (pengecekan kesiapan dan apersepsi) di antaranya:
 - a) Menyiapkan ruang, media dan sumber pembelajaran,
 - b) Melaksanakan tugas harian kelas.
 - 2) Kegiatan inti (melaksanakan kegiatan pembelajaran), di antaranya:
 - a) Memulai kegiatan pembelajaran dengan baik,
 - b) Melaksanakan jenis kegiaiatan yang sesuai dengan tujuan, kondisi siswa, situasi kelas, dan lingkungan,
 - c) Menggunakan media pembelajaran
 - d) Melaksanakan kegiatan pembelajaran secara individual, kelompok atau klasikal,
 - e) Mengelola waktu pembelajaran secara efisien,
 - f) Mengelola interaksi kelas,
 - g) Bersikap terbuka dan luwes serta membantu mengembangkan sikap positif siswa terhadap belajar

⁴⁹ Mohammad Zulkifli, dkk., Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru, *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3 No. 02, (Surabaya: Untag, 2014), 150.

- c. Evaluasi pembelajaran, diantaranya :
 - 1) Melakukan refleksi, guru mengajak siswa untuk mengingat kembali hal-hal penting yang terjadi dalam kegiatan yang sudah berlangsung,
 - 2) Melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan, kegiatan dan tugas,
 - 3) Melakukan evaluasi pembelajaran
- d. Memiliki kedisiplinan dalam mengajar,
- e. Membina hubungan baik dengan sesama.⁵⁰

Berdasarkan indikator-indikator di atas, maka peneliti menggabungkan beberapa indikator kinerja guru yang telah dijelaskan para ahli yakni: merencanakan sistem pembelajaran (perencanaan pembelajaran), melaksanakan sistem pembelajaran (pelaksanaan pembelajaran), evaluasi pembelajaran, memiliki kedisiplinan dalam mengajar, membina hubungan baik dengan sesama, dan ketepatan atau ketepatan dalam bekerja. Alasan digunakannya indikator tersebut karena sesuai dengan empat kompetensi yang harus ada pada guru yaitu kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, kompetensi paedagogik, dan kompetensi sosial.

5. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Menurut Saondi menyatakan bahwa langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui beberapa terobosan. Kepala Sekolah harus memahami dan melakukan tiga fungsi sebagai penunjang peningkatan kinerja guru, antara lain:

- a. Membantu guru memahami, memilih dan merumuskan tujuan pendidikan yang dicapai.
- b. Mendorong guru agar mampu memecahkan masalah-masalah pembelajaran yang dihadapi dan dapat melihat hasil kerjanya.
- c. Memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap prestasi kerja guru secara layak, baik yang diberikan oleh kepala sekolah maupun semasa guru, staf tata usaha, siswa, masyarakat umum dan pemerintah.
- d. Mendelegasikan tanggung jawab dan kewenangan kerja kepada guru untuk mengelola proses belajar mengajar

⁵⁰ Novi Maryani, Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Kecamatan Ciawi Bogor, *Tesis*, 57-59.

- dengan memberikan kebebasan dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi hasil belajar.
- e. Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru, baik beban tugas mengajar, beban administrasi guru maupun beban tugas tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kemampuan guru itu sendiri.
 - f. Melaksanakan teknik supervisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan keinginan guru-guru secara berkesinambungan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kemampuan guru dalam proses pembelajaran.
 - g. Mengupayakan untuk selalu meningkatkan kesejahteraannya yang dapat diterima guru serta memberikan pelayanan sebaik-baiknya.
 - h. Menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah baik antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan guru, guru dengan siswa, guru dengan tata usaha maupun yang lainnya.
 - i. Menciptakan serta menjaga kondisi dan iklim kerja yang sehat dan menyenangkan di lingkungan sekolah, terutama di dalam kelas, tempat kerja yang menyenangkan, alat pekerjaan yang cukup dan bersifat *up to date*, tempat beristirahat di sekolah yang nyaman, kebersihan, keindahan sekolah dan penerangan yang cukup.
 - j. Memberikan peluang kepada guru untuk tumbuh dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian mengajar dan memperoleh kemampuan yang baru.⁵¹

D. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023” di antaranya:

1. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Agus Kurniawan mahasiswa pascasarjana Program Studi Pendidikan Agama Islam UIN Sumatera Utara Medan tahun 2017 dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Kesejahteraan Guru**

⁵¹ Palupi Baruningsih, Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen, *Tesis*, (Semarang: UNNES, 2011), 21-22.

- terhadap Kompetensi Profesional Guru pada MIN Air Joman dan MIS Binjai Serbangan Kabupaten Asahan**". Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kompetensi profesional guru pada MIN dan MIS Air Joman Kabupaten Asahan yaitu sebesar 79,3%. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai motivasi dan kesejahteraan guru dan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu pada sampel, populasi, variabel Y, pendekatan penelitian terapan, dan desain penelitiannya.
2. Penelitian tesis yang dilakukan oleh Novi Maryani mahasiswi pascasarjana program studi manajemen pendidikan Islam IAIN Surakarta pada tahun 2016 dengan judul **"Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Kecamatan Ciawi Bogor"**. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sedang antara supervisi kepala sekolah dan kompetensi profesional guru dengan kinerja guru, karena diperoleh koefisien korelasi ganda ($R_{y1.2}$) adalah 0,657. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,431, yang berarti bahwa supervisi kepala sekolah dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 43,1%. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pada variabel Y (kinerja guru), teknik pengambilan sampel, pendekatan penelitian. Adapun perbedaan penelitian tersebut dengan peneliti yaitu pada populasi, sampel, jenis penelitian, dan variabel X nya.
 3. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Winarno dari SMK N 4 Yogyakarta dan Mundilarno dari Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa pada tahun 2017 dengan judul **"Pengaruh Pemanfaatan Sarana Prasarana, Kesejahteraan, dan Kepribadian terhadap Kinerja Guru"**. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan sarana prasarana, kesejahteraan guru, dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N Kelompok Pariwisata Seni dan Kerajinan Kota Yogyakarta Tahun Ajaran 2017/2018. Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai kinerja guru dan

pendekatan penelitian yang digunakan. Adapun perbedaannya yaitu pada sampel yang diteliti, populasi, teknik pengambilan sampel, dan pada variabel X nya.

4. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Tatan Zaenal Mutakin dari Universitas Indraprasta PGRI Jakarta pada tahun 2013 dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru”**. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru dan latar belakang guru secara bersama-sama telah memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar yang berada di wilayah DKI Jakarta, Banten, dan Jawa Barat. Latar belakang guru memberikan pengaruh sebesar 2,35%, adapun kompetensi guru memberikan pengaruh 42,55% terhadap peningkatan kinerja guru. Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti yaitu sama-sama membahas mengenai kinerja guru dan objek yang diteliti sama-sama guru di tingkat SD/MI. Adapun perbedaannya yaitu pada sampel yang diteliti, populasi, teknik pengambilan sampel, dan pada variabel X nya.
5. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Rudi Ritonga dari Universitas Trilogi Depok pada tahun 2018 dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Sawangan Kota Depok”**. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian motivasi kepala sekolah dan kompetensi mengajar guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Sawangan kota Depok. Hal itu dibuktikan dari hasil analisis uji ANOVA atau F test didapat F hitung sebesar 6,508 dimana lebih besar dari F tabel sebesar 2,834 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang motivasi dan kinerja guru di tingkat dasar, dan persamaan dalam metode penelitiannya. Adapun yang membedakan yakni pada populasi dan sampel yang diteliti, teknik pengambilan sampel, dan salah satu variabel X nya.
6. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Yesmira Syamra dosen Prodi Pendidikan Ekonomi STKIP-PGRI Sumbar pada tahun 2016 dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK N Pariwisata di kota Padang”**. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh

signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 51%, kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 11,02%, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 26,41%, dan kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri pariwisata di Kota Padang. Pengaruh kedua variabel ini dalam penelitian terhadap kinerja berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini mengindikasikan tinggi rendahnya kompensasi finansial, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu pada variabel motivasi kerja dan kinerja guru, teknik pengambilan sampelnya, dan teknik pengumpulan datanya. Adapun perbedaannya yaitu terletak pada populasi, sampel, jenis penelitian, dan pada salah satu variabelnya yaitu kompensasi finansial. Adapun di penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel kesejahteraan guru. Kompensasi finansial yang dimaksud dalam penelitian Syamra yaitu balas jasa yang diterima guru dalam bentuk finansial (uang), sedangkan kesejahteraan guru yang dimaksud di dalam penelitian ini yaitu tidak hanya sekedar uang atau sebagai kesejahteraan jasmani, tetapi juga kesejahteraan rohani seperti rasa aman dan nyaman, kesehatan, perlindungan dalam melaksanakan hak dan kewajiban, penghargaan, serta keluarga yang utuh dan bahagia.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa penelitian yang akan peneliti lakukan berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Walaupun ada beberapa kesamaan, akan tetapi secara keseluruhan tidak ada yang sama. Tiga penelitian terdahulu tersebut sama-sama membahas tentang kinerja guru seperti yang dilakukan peneliti. Dan satu penelitian lain membahas tentang kompetensi profesional guru. Akan tetapi keempat penelitian terdahulu tersebut mempunyai salah satu variabel yang berbeda, populasi dan sampel yang berbeda dengan peneliti. Ketiga penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian yang dilakukan peneliti sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan demikian, sejauh ini belum ada penelitian yang membahas tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di MI se kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023”**.

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan landasan teori, penelitian terdahulu, dan hubungan antar variabel maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong dan menguatkan kehendak seseorang untuk melakukan semangat dalam bekerja. Barnawi dan Mohammad menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh dua dimensi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal menyangkut tentang faktor yang ada dalam diri guru dan dapat mempengaruhi kinerjanya seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Berdasarkan uraian tersebut, motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian, maka diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo.

2. Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru

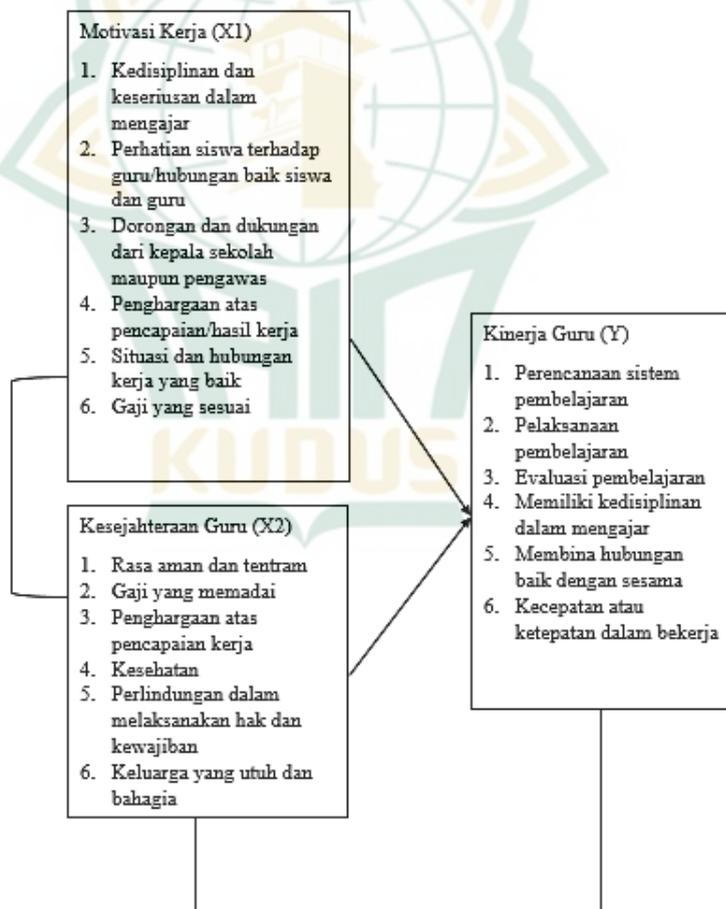
Kesejahteraan guru yaitu keadaan nyaman, kemakmuran, dan keselamatan dalam bekerja dan kesenangan hidup seorang guru baik pada fisik, mental, maupun sosial. Fungsi kesejahteraan guru di antaranya meningkatkan taraf kehidupan guru menuju hidup yang lebih baik dan layak, sebagai motivasi bagi guru baik material ataupun spiritual agar lebih semangat dalam mengemban tugasnya, untuk menanamkan rasa kesadaran dan tanggung jawab dengan tugasnya, sebagai sarana untuk menyongsong masa depan dan juga sebagai bekal di masa depan setelah berhenti dari tugas mengajarnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru bisa berupa faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Gaji termasuk dalam salah satu kesejahteraan guru. Dengan demikian, maka diduga kesejahteraan guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang mana harus ada untuk mendorong peningkatan kinerja guru. Di samping itu, kesejahteraan guru juga menjadi faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian berdasarkan uraian tersebut dapat diduga bahwa motivasi kerja dan kesejahteraan guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Atas dasar kerangka berpikir tersebut, maka penulis mencoba menggambarkan dalam sebuah bagan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



Keterangan:

- X1 : Variabel bebas motivasi kerja
 X2 : Variabel bebas kesejahteraan guru
 Y : Variabel terikat kinerja guru

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif (H_a)
 - a. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023.
 - b. Terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023.
 - c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023.
2. Hipotesis Nol (H_0)
 - a. Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023.
 - b. Tidak terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023.
 - c. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023.

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik Anova dua jalan. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan olah data program *SPSS for windows 16.0*. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.