

**PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE-
KECAMATAN JONGGAT LOMBOK TENGAH**

Tesis

SHAHIBUL ARDHI

NIM : 16761016



**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN GURU MADRASAH
IBTIDAIYAH
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2019

**PENGARUH TINGKAT KESEJAHTERAAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE-
KECAMATAN JONGGAT LOMBOK TENGAH**

Tesis

Tesis ini diajukan kepada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan program Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

OLEH

SHAHIBUL ARDHI
NIM. 16761016

**PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN GURU MADRASAH IBTIDAIYAH
PASCASARJANA**

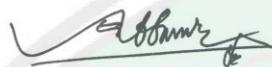
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2019

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

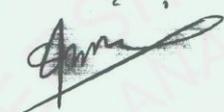
Tesis dengan judul Pengaruh Tingkat Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB. Ini telah diuji dan dipertahankan di depan sidang dewan penguji pada tanggal 29 April 2019

Dewan Penguji,



Dr. H. Abdul Bashith, M.Si
197610022003121003

Penguji Utama



Dr. Hj Sutiah, M.Pd.
NIP. 196510061993032003

Pembimbing I



Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd.
NIP. 197902022006042003

Pembimbing II

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang




H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 195507171982031005

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul Pengaruh Tingkat Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, Januari 2019

Pembimbing I



Dr. Hj Sutiah, M.Pd.
NIP. 196510061993032003

Pembimbing II



Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd.
NIP. 197902022006042003

Malang, Januari 2019

Mengetahui,
Ketua Program Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah



Dr. H. A. Fatah Yasin, M.Ag.
NIP. 196712201998031002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini.

Nama : Shahibul Ardhi

NIM : 16761016

Program Studi : Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Judul Tesis : Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Motivasi
Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah
Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam hasil penelitian ini tidak ada unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

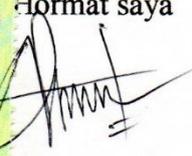
Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Batu, 20 Februari 2019

Hormat saya




Shahibul Ardhi
NIM. 10761016

MOTTO

خَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia” (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni)¹



¹ Al-Albani, Muhammad Nashiruddin. *Shahihul Jami'*, Ringkasan Shahih Muslim, Diterjemahkan oleh Subhan dan Imran Rosadi. (Jakarta: Pustaka Azzam, 2003), 3289.

Persembahan

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat sehat dan nikmat kesehatan yang telah diberikan Tesis ini saya persembahkan untuk

*Bapak dan ibu tercinta
(Bapak H. Ibrahim dan Ibu Hj. Hasanah S.Pd.)
yang selalu memberikan kasih sayang, restu dan doa.
Saudara dan keluargaku tersayang (Zurriyati, S.Pd., Hermawati, S.Pd dan Bahrain S.Pd) yang selalu mendukung, baik secara moril maupun dukungan spiritual dalam menyelesaikan proses studi peneliti, mudah-mudahan semuanya selalu dalam Ridho dan Rahmat Allah SWT.*

*Para Bapak Ibu Dosen di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya di Pascasarjana, yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman.
Jasa-Jasa Beliau-Beliau semua sungguh tiada tara.*

Untuk seluruh sahabat, semeton jari terima kasih telah berbagi pengalaman.

ABSTRAK

Ardhi, Shahibul. 2018. *Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB*. Tesis, Program Studi Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malang, Pembimbing (I) Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd. (II) Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd.

Kata Kunci : Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Guru yang memiliki tingkat kesejahteraan dan motivasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingginya kinerja guru tersebut dalam bekerja. Kinerja guru yang baik akan berpengaruh terhadap kesuksesan proses pembelajaran dan keberhasilan peserta didik. Pada kenyataannya pemberian tunjangan profesi belum berdampak positif terhadap kinerja guru. Idealnya pemberian tunjangan profesi seharusnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui dan menganalisis: 1). Pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB. 2). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB. 3). Pengaruh antara tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB.

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat dengan sampel yang diambil dari guru kelas satu sampai kelas enam Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat secara *purposive sampling* sebanyak 80 guru. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Tehnik pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data diperoleh bahwa: 1). Terdapat pengaruh positif antara tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB yaitu 29,80%. 2). Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB yaitu 51,20%. 3). Terdapat pengaruh positif secara bersamaan antara tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB yaitu 58%. selebihnya 42% kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor lain.

ABSTRACT

Ardhi, Shahibul. 2018. The Effect of Teacher's Welfare Level and Work Motivation on Teacher's Performance in Madrasah Ibtidaiyah Seka, Jonggat, Central Lombok, NTB. Thesis, Master Program of Madrasah Intidaiyah Teacher Education, Postgraduate of Islamic State University of Malang, Supervisors (I) Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd. (II) Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd.

Keywords: Teacher's welfare, work motivation, teacher's performance

A Teacher who has a high level of welfare and motivation will affect the performance quality of the teacher's work. The good performance of the teachers will affect the success of learning process and successful students. In fact, the provision of professional benefits has not had a positive impact on teacher's performance. Ideally, the provision of professional benefits should have a positive impact on improving the teacher's performance.

The purpose of this study is to know and to analyze: 1). The influence of teacher's welfare levels on teacher's performance in Madrasah Ibtidaiyah Seka, Jonggat, Central Lombok, NTB. 2). The influence of work motivation on teacher's performance in Madrasah Ibtidaiyah Seka, Jonggat, Central Lombok, NTB. 3). The influence between the level of teacher's welfare and work motivation on teacher's performance in Madrasah Ibtidaiyah Seka, Jonggat, Central Lombok, NTB.

This research was held in all Madrasah Ibtidaiyahs in the whole region of Jonggat district, with 80 respondents. The research approach used in this research is descriptive quantitative. Data collection techniques used questionnaires and documentation. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis.

Based on research and data management we obtained: 1). There is a positive influence with the medium category between the level of the teacher's welfare on teacher's performance in Madrasah Ibtidaiyah Seka, Jonggat, Central Lombok, NTB is equal to 29.80%. 2). There is a positive influence with the medium category between work motivation on teacher's performance in Madrasah Ibtidaiyah Seka, Jonggat, Central Lombok, NTB is equal to 51.20%. 3). There is a positive influence with the medium category simultaneously, between the level of the teacher's welfare and work motivation on teacher's performance in Madrasah Ibtidaiyah Seka, Jonggat, Central Lombok, NTB is equal to 58%.

مستخلص البحث

صاحب الأرضى ، 2018م. تأثير مستويات رفاهية المعلمين ودوافع العمل على أداء المعلمين في المدارس الابتدائية في منطقة جوننججات ، لومبوك الوسطى نوسا تنجارا الغربية، رسالة الماجستير. مدرسة ابتدائية التربية معلم دراسة برنامج الدراسات العليا في الدولة الإسلامية جامعة مالانج ، المشرف الأول الدكتورة سوتعة ، م. المشرف الثاني د. انده امنة الزهرية ، م.

الكلمات المفتاحية: رعاية المعلم ، تحفيز العمل ، أداء المعلم

سيؤثر المعلمون الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الرفاهية والتحفيز على الأداء العالي للمعلم أثناء العمل. سيؤثر الأداء الجيد للمدرس على نجاح عملية التعلم ونجاح الطلاب. في الواقع ، لم يكن توفير المخصصات المهنية له تأثير إيجابي على أداء المعلم. من الناحية المثالية ، يجب أن يكون توفير المخصصات المهنية له تأثير إيجابي على تحسين أداء المعلم.

الغرض من هذه الدراسة هو معرفة وتحليل: (1). تأثير مستوى رفاهية المعلم على أداء المعلم في المدرسة الابتدائية في منطقة جوننججات (2). أثر التحفيز على أداء المعلم في المدرسة الابتدائية في منطقة جوننججات (3). التأثير بين مستوى رفاهية المعلم ودافعية العمل على أداء المعلم في مدرسة ابتدائية في منطقة جوننججات.

أجريت الدراسة في منطقة قوننججات الفرعية الابتدائية على عينات مأخوذة من معلمين من الصف الأول إلى السادس من مدرسة الإبداعية في منطقة جوننججات الفرعية عن طريق أخذ عينة هادفة من 80 معلم. مدخل البحث المستخدم في هذا البحث هو الوصف الكمي. تقنيات لجمع البيانات باستخدام الاستبيانات والوثائق. ثم يتم تحليل نتائج تجميع البيانات باستخدام تقنيات تحليل الانحدار البسيط وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

استنادا إلى بيانات البحث والمعالجة التي تم الحصول عليها: (1). هناك تأثير إيجابي بين مستوى رفاهية المعلم على أداء المعلم في مدرسة ابتدائية في منطقة جوننججات وهو 29,80% . (2). هناك تأثير إيجابي بين دافع العمل على أداء المعلم في مدرسة ابتدائية في منطقة جوننججات ، وهو 51,20% . (3) . هناك تأثير إيجابي متزامن بين مستوى رفاهية المعلم ودافعية العمل على أداء المعلم في مدرسة ابتدائية في منطقة جوننججات ، وهي 58%. يتم تحديد 42% المتبقية من أداء المعلم من العوامل الأخرى.

Kata Pengantar

Alhamdulillahirobbil 'Âlamîn, segala puji hanya milik Allah SWT., Dzat Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang. Yang telah memberikan kekuatan serta kesempatan bagi penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan proposal tesis yang berjudul “Pengaruh tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah”. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW., yang telah membimbing manusia ke arah jalan kebenaran dan kebaikan.

Banyak pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya dengan ucapan jazâkumullâh ahsanul jaza', khususnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Mulyadi, M.Pd.I., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. A. Fatah Yasin M.Ag., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang sangat sabar dan telaten membimbing dan mengayomi penulis selama studi.
4. Dr. Esa Nur Wahyuni, M.Pd., selaku sekretaris jurusan yang sangat sabar dan telaten membimbing dan mengayomi penulis selama studi.
5. Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran dan koreksinya dalam penulisan tesis.
6. Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd., selaku Pembimbing II yang juga telah sudi meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, kritik, saran, dan koreksinya dalam penulisan tesis.
7. Semua staff pengajar atau dosen dan semua staff TU Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang tidak mungkin disebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan dan kemudahan-kemudahan selama menyelesaikan studi.

8. Kedua orang tua, ayahanda Ibrahim dan Hasanah yang senantiasa memberikan kasih sayang terbaiknya, motivasi, dan utamanya adalah do'a yang tak pernah henti, sehingga menjadi dorongan dalam menyelesaikan studi.
9. Semua keluarga besar di Lombok Tengah, dan sahabat-sahabat Lombok yang di kontrakan yang senantiasa menjadi inspirasi dalam menjalani hidup, khususnya selama studi.
10. Fitria Apriani S.Pd. yang telah banyak memberikan motivasi, fasilitas buku, pinjaman uang dan sebagainya, semoga selalu menjadi diberi kemudahan dalam segala urusan.
11. Teman-teman Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya pada Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah yang telah memberikan banyak pengalaman berharga selama masa studi.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu, penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi penulis untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah selanjutnya.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua terutama untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang ramah lingkungan.

Batu, 20 Februari 2019

Penulis,

Shahibul Ardhi

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	
Halaman Judul	i
Lembar Pengesahan	ii
Keaslian Pernyataan keaslian Tesis	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat teoritis	9
2. Manfaat Praktis.....	10
E. Hipotesis Penelitian.....	11
F. Ruang Lingkup Penelitian	12
G. Orisinalitas Penelitian	14
H. Definisi Oprasional.....	21
BAB II KAJIAN TEORI	25
A. Kinerja Guru	25
1. Pengertian Kinerja	25
2. Pengertian Guru	28
3. Kinerja Guru	33
4. Kinerja Guru Dalam Mengelola Pembelajaran	36
5. Standar Pengukuran Kinerja Guru.....	36
6. Langkah-Langkah Peningkatan Kinerja	42
B. Kesejahteraan Guru	46

1. Pengertian kesejahteraan.....	46
2. Fungsi kesejahteraan	48
3. Bentuk-bentuk kesejahteraan	49
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan.....	52
5. Tugas dan Tanggung Jawab Guru	52
6. Hak dan Kewajiban Guru	54
C. Motivasi Kerja.....	56
1. Pengertian Motivasi.....	56
2. Motivasi Kerja	57
3. Teori-Teori Tentang Motivasi	58
4. Faktor-Faktor pengaruh Motivasi Kerja.....	63
5. Indikator Motivasi Kerja	64
D. Kajian Teori Perspektif Islam	66
1. Kinerja Guru Perspektif Islam.....	66
2. Motivasi Kerja Perspektif Islam	69
3. Kesejahteraan Perspektif Islam	74
E. Kerangka Berfikir.....	78
BAB III METODE PENELITIAN	79
A. Rancangan Penelitian	79
B. Variabel Penelitian	79
C. Populasi dan Sampel	82
D. Teknik Pengumpulan Data	82
E. Instrumen Penelitian.....	84
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	90
G. Analisis Data	95
BAB IV HASIL PENELITIAN	
A. Deskriptif Variabel Penelitian.....	99
1. Deskriptif kesejahteraan guru.....	99
2. Deskriptif motivasi kerja	100
3. Deskriptif kinerja guru.....	100
B. Analisis Statistik Deskriptif	101

1. Kesejahteraan guru	102
2. Motivasi kerja	104
3. Kinerja guru	107
C. Uji Persyaratan Regresi	109
1. Uji normalitas	109
2. Uji multikolinieritas	111
D. Uji Hipotesis	112
1. Dasar Pengambilan Keputusan Dalam Uji Hipotesis	113
2. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	113
3. Hasil Analisis Persamaan Regresi Berganda	114
4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	116
5. Koefisien Determinasi	116
BAB V PEMBAHASAN	
A. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru	116
B. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	118
C. Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	121
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	125
B. Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN	133

DAFTAR TABEL

A. Tabel 1.1: Originalitas Penelitian	19
B. Tabel 2.1 Standar Pengukuran kinerja Guru	38
C. Tabel 3.1 Sampel Objek Penelitian.....	81
D. Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	84
E. Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen.....	84
F. Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	90
G. Tabel 3.5 Hasil Uji Coba Validitas X1.....	90
H. Tabel 3.6 Hasil Uji Coba Validitas X2.....	91
I. Tabel 3.7 Hasil Uji Coba Validitas Y.....	92
J. Tabel 4.1 Analisis Deskriptif.....	100
K. Tabel 4.2 Hasil Uji Deskriptif Statistik X1	102
L. Tabel 4.3 Hasil Uji Deskriptif Statistik X1	104
M. Tabel 4.4 Hasil Uji Deskriptif Statistik Y	106
N. Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	109
O. Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	111
P. Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	113
Q. Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis (Uji F).....	114
R. Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi.....	115

DAFTAR LAMPIRAN

- A. LAMPIRAN I..... Surat Izin Penelitian
- B. LAMPIRAN II Surat Balasan Penelitian
- C. LAMPIRAN III..... Angket Penelitian
- D. LAMPIRAN IV..... Hasil Uji Validitas Angket
- E. LAMPIRAN V Hasil Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen berpengaruh dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas.² Menurut Sardiman, guru merupakan komponen manusiawi dalam proses pembelajaran, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang ilmu pengetahuan.³ Menjadi seorang guru dalam menjalankan tugas tentu harus dengan menjalankan kaidah-kaidah yang sudah ditentukan untuk memaksimalkan kemampuan kinerja dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik.⁴ Selain itu guru juga merupakan orang tua, sebagai pembimbing, pelatih, pengembang dan pelaksana kurikulum yang akan memberikan warna pada proses pembelajaran, sehingga tercipta kondisi belajar yang menarik, menyenangkan dan yang terpenting adalah rasa nyaman.⁵

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam membelajarkan peserta didiknya melalui kegiatan pembelajaran.⁶ Kesiapan guru ini sangat dipengaruhi oleh baik tidaknya kinerja guru tersebut. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan

² Agus Kurniawan. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Guru*. e-journal mahasiswa Program Studi Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Sumatera Utara (volume 1 2017), 3.

³ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Kerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2005), 125.

⁴ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2004), 176.

⁵ Made Rida, Nyoman Dantes, Kadek Rihendra Dantes. “*Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap isme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus Ii Kecamatan Sukasada*” e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar (Volume 3 Tahun 2013)

⁶ Zetriuslita, Reni Wahyuni. *Hubungan Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertamadi Kota Pekanbaru*. Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains. Edisi 1 Tahun ke-1 2013, 3.

harapan dan keinginan semua pihak, terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Kondisi yang baik dan situasi kondusif, akan membuat siswa dapat berfikir kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi kemampuannya. Guru juga memiliki perhatian lebih ditengah masyarakat dan selalu menjadi teladan dilingkungan sekitarnya.⁷ Dengan demikian, bagaimana sikap dan kepribadian guru, tinggi rendahnya pengetahuan yang dimiliki guru, dan bagaimana cara guru itu kerjakan pengetahuan kepada peserta didiknya, turut menentukan hasil belajar yang dicapai.⁸

Rendahnya kinerja guru merupakan salah satu masalah mendasar yang dapat memperlambat pembangunan dan perkembangan ekonomi dan daya saing nasional. Oleh karena itu penataan sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal maupun non formal mulai dari pendidikan sekolah dasar sampai pendidikan jenjang yang lebih tinggi.⁹ Sebagaimana menurut Dally, bahwa globalisasi yang meniscayakan restrukturisasi ekonomi pengaruhnya sangat besar terhadap bidang-bidang lainnya, termasuk pembangunan sumber daya manusia.¹⁰

⁷ Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 42.

⁸ M. Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 1990) , Cet ke 5, 105.

⁹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004), 4.

¹⁰ Dadang Dally, *Balanced Scorecard "Suatu Pendekatan Dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 2.

Kinerja guru di Kecamatan Jonggat Lombok Tengah masih belum memadai atau bisa dikatakan tidak sesuai harapan, padahal sebagian besar guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat sudah mendapatkan tunjangan profesi, terlebih guru-guru kelas. Tapi disisi lain jika melihat dari UMK Kabupaten Lombok Tengah yang berkisar Rp. 1.982.000, maka pemberian kompensasi sebesar Rp. 1.500.000 perbulan ini dirasa masih belum cukup dan masih jauh dari kata sejahtera, apalagi dengan sistem pemberian tunjangan yang diberikan enam bulan sekali.

Kinerja guru merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh lembaga pendidikan, karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru sangat penting untuk diketahui dan dicari solusinya.¹¹ Syamsul Bahri dalam penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja, kesejahteraan guru, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.¹² Sedangkan Hary Susanto melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi guru, kesejahteraan guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.¹³

Mengingat pentingnya peranan kinerja guru terhadap kualitas pendidikan dan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, sangatlah wajar jika kemudian

11 Rifqi Rahmat Raharjo Agus WidarkoAfi Rahmat. *Pengaruh Sertifikasi Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran*. E – Jurnal Riset Manajemen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma 2014, 126.

12 La Ode Ismail Ahmad. Konsep Penilaian Kinerja Guru dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Idaarah Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*, VOL. I, NO. 1, Juni 2017, 133.

13 Tutik Yuliani Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri Di Balikpapan *jurnal Pendidikan Ekonomi, FKIP, Universitas Balikpapan* 2015, 6.

muncul anggapan bahwa realitas tentang rendahnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia merupakan akibat dari rendahnya kinerja guru. Laporan *The United Nations Development Programme* (UNDP) dalam dua tahun terakhir (2012-2013) tentang Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menempatkan Indonesia di urutan bawah dari 187 negara yang disurvei. Indonesia dalam indeks tersebut berada pada peringkat 124 di tahun 2012 dan ke 121 di tahun 2013. Padahal sebelumnya, di tahun 2010, IPM Indonesia berada di peringkat 108.¹⁴

Rendahnya kinerja dan kompetensi guru di Indonesia diakui oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, Mohammad Nuh, yang dibuktikan dengan hasil UKG di seluruh Indonesia, yang rata-rata nilainya hanya mencapai 4,25 dari skala 10. Nilai rata-rata uji kompetensi awal guru di 337 kabupaten/kota di bawah rata-rata nasional 42,25. Hasil UKG guru itu dipaparkan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Muhammad Nuh, Jumat (16/3), di Jakarta.¹⁵ Rendahnya hasil uji kompetensi guru tersebut adalah cerminan dari rendahnya kinerja mengajar guru di Indonesia.

Salah satu indikator kinerja guru yang kurang maksimal adalah minimnya prestasi yang diperoleh sekolah maupun individu dari tenaga pendidik, minimnya prestasi dapat dilihat dari mutu lembaga, langkanya guru yang membuat karya ilmiah dan membuat inovasi-inovasi kreatif untuk kemajuan proses pendidikan di Madrasah. Akhirnya prestasi-prestasi tersebut hanya

¹⁴Subhan, *Faktor – Faktor Determinan Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Provinsi Banten*, Repository Upi Edu. 2014, 2.

¹⁵“Uji Kompetensi Guru”<https://edukasi.kompas.com/read/2012/03/16/17455390/Ratarata.Hasil.Uji.Kompetensi.Guru.Masih.Rendah/>, diakses tanggal 08 November 2018

didominasi oleh madrasah unggulan, seperti kebanyakan Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jonggat yang minim prestasi, dan kalah dari Madrasah-Madrasah unggulan seperti MIN 1 Model Praya, MI Abu Hurairah Praya dll.

Jadi baik buruknya kinerja guru dapat dilihat dari terlaksana atau tidaknya fungsi-fungsi seorang pendidik. Jadi pertanyaannya adalah bagaimana seorang pendidik dapat melaksanakan fungsi-fungsi seorang pendidik secara maksimal jika seorang pendidik masih harus berfikir bagaimana memenuhi kebutuhan hidupnya dengan gaji yang jauh dari kata sejahtera. Akhirnya banyak guru yang mencari kerja sampingan diluar tugas mengajarnya.

Tidak maksimalnya kinerja guru di Indonesia disebabkan oleh banyak hal Pertama, guru tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan mengelola peserta didik. Misalnya banyak kasus guru memberikan hukuman yang berlebihan terhadap siswanya bahkan sampai melukai. Kedua, kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat masih rendah. Misalnya, guru tidak mampu menulis karya ilmiah sebagai bagian dari komunikasi dengan masyarakat, dan hubungan guru dengan siswa serta dengan masyarakat, sehingga guru tidak mengetahui problem yang dihadapi muridnya, apalagi masyarakat sekitarnya. Keempat, penguasaan guru terhadap mata pelajaran masih dangkal. Misalnya, guru kesulitan dalam menerapkan materi pelajaran yang diajarkan dengan kehidupan siswanya sehari-hari.¹⁶

Kinerja guru yang baik mengharuskan seorang guru untuk menjalankan semua fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan bagi seorang pendidik. Menurut

¹⁶ Musfah, Jejen. Peningkatan Kompetensi Guru . Jakarta: Prenada Media . 2011, 7.

Whitmore yang dikutip Hamzah B. Uno dalam bukunya teori kinerja dan pengukurannya mengatakan bahwa pelaksanaan fungsi-fungsi seorang pendidik merupakan indikator minimal dari keberhasilan proses pembelajaran.¹⁷

Piter Joko Nugroho menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : 1) *Training*/pelatihan, 2) Motivasi kerja 3) Kualifikasi Akademik, 4) Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan 5) Kesejahteraan/kompensasi guru.¹⁸ Dengan demikian motivasi kerja dan kesejahteraan guru menjadi faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja guru yang akan berpengaruh pada efektivitas proses pembelajaran.

Kesejahteraan guru memang belum merata dan menjadi masalah klasik di setiap daerah, terdapat guru yang memiliki kesejahteraan memadai dan sebaliknya tidak sedikit juga yang masih jauh di bawah rata-rata.¹⁹ Seperti di Banyumas Jawa Tengah, terdapat guru yang mendapat gaji Rp 200.000,00 setiap bulan. Gaji ini tidak lebih dari gaji pembantu rumah tangga paruh waktu.²⁰ Masalah ini menjadi berlarut-larut karena tidak adanya komitmen pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan guru.²¹ Misalnya, kesenjangan ekonomi guru PNS yang mendapatkan tunjangan profesi, guru non PNS sertifikasi dan guru

¹⁷ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2012) Hlm. 62.

¹⁸ Piter Joko Nugroho. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi isme Guru SD Daerah Terpencil* Journal-JPL Dinas Pendidikan Kabupaten Bondowoso Vol. 1 No. 1, Februari 2014, 35.

¹⁹ Suwandi. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penghasilan Guru di Era Desentralisasi Pendidikan*. Jurnal *Economia*, Volume 8, Nomor 2, Oktober 2012, 145.

²⁰ Rifqi Rahmat Raharjo Agus WidarkoAfi Rahmat. *Pengaruh Sertifikasi Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran*, 128.

²¹ Suhartini Salingkat. *Upaya Perbaikan Kualitas Dan Kesejahteraan Guru* e-Journal Vol. 1 No. 2 Maret 2015, 104.

honorar. Perbedaan ini menunjukkan bahwa klasifikasi kesejahteraan guru yang cukup jauh. Masalah kesejahteraan guru ini menjadi semakin berat bagi guru ketika semua kesalahan sistem pendidikan yang berpengaruh langsung terhadap kualitas siswa yang dihasilkan selalu ditimpakan pada guru.²²

Guru non PNS (honorar) hanya sebagai guru bantu atau diperbantukan dengan beban jam belajar guru PNS yang memang mendapatkan sertifikasi (24 jam perminggu).²³ Guru yang mengeluh terhadap kompensasi yang diterima kurang memenuhi kebutuhan ekonomi yang semakin lama semakin meningkat. Sehingga banyak guru honorar yang mencari penghasilan lain karena minimnya gaji dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.²⁴ Oleh karena itu profesi guru hanya sebagai penggugur kewajiban dan sebagai jalan untuk mendapatkan pengabdian untuk mempertanggung jawabkan gelar yang telah didapatkannya.

Selain kesejahteraan guru, motivasi dalam bekerja juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar, karena motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dan menjalankan profesinya sebagai guru. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian

²² Dedi Supriadi, *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999), 30.

²³ Hesti Murwati. *Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di Smk Negeri Se-Surakarta*. Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi (BISE) Vol.1 No. 1 Tahun 2013, 14.

²⁴ Nurul Kintani Ishud, Wusono Indarto, Ria Novianti. *Effect On Welfare Work Commitment Teacher In Villages Harjosari Sub Tk Sukajadi Pekanbaru City*. e-Journal, 4

taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut akan membuat kepala lembaga maupun pemerintah terkait dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru agar sesuai dengan harapan dan tujuan pendidikan. Setiap guru belum tentu bersedia mengerahkan kinerja profesinya secara optimal, sehingga perlu adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja.

Kualitas kinerja guru tentu akan berimplikasi kepada prestasi belajar yang diperoleh peserta didik. Hal ini dapat dipahami, karena pembelajaran terkait dengan bagaimana (*how to*) membelajarkan siswa atau bagaimana membuat siswa dapat belajar dengan mudah dan terdorong oleh kemauannya sendiri untuk mempelajari apa (*what*) yang teraktualisasi dalam kurikulum sebagai kebutuhan (*needs*) peserta didik. Selanjutnya, dilakukan kegiatan untuk memilih, menetapkan dan mengembangkan cara-cara (*strategi*) pembelajaran yang tepat untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan sesuai kondisi yang ada, agar kurikulum dapat diaktualisasikan dalam proses pembelajaran sehingga hasil belajar terwujud dalam diri peserta didik.²⁵

²⁵ Muhaimin, dkk., *Paradigma Pendidikan Islam; Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001), cet. ke-1, 145.

Selain itu, dari hasil observasi awal peneliti di beberapa Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat menunjukkan sebagian besar guru kelas di Madrasah tersebut rata-rata telah mendapatkan tunjangan sertifikasi non PNS sebesar Rp 1.500.000 setiap bulan yang diterima 6 bulan sekali. Angka ini menunjukkan masih kurangnya tingkat kesejahteraan finansial guru jika dibandingkan dengan Upah Minimum Kabupaten (UMK) Lombok Tengah yang berjumlah Rp 1.978.000, apalagi kompensasi tersebut dibayar 6 bulan sekali.

Peneliti juga menemukan sebagian besar guru masih menggunakan metode pembelajaran yang tidak bervariasi, selain itu guru hanya membuat perangkat dan media pembelajaran ketika akan dilakukan supervisi oleh pengawas guru. Hal ini menunjukkan ketidakseriusan guru dalam mengajar dan hanya sekedar menggugurkan kewajiban mengajarnya saja.

Ketertarikan peneliti mengkaji kinerja guru ini didasarkan pada beberapa alasan. Pertama, bahwa ternyata pemberian tunjangan profesi belum berdampak positif terhadap kinerja guru. Idealnya pemberian tunjangan profesi seharusnya berdampak positif terhadap kinerja guru. Kedua, dari hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa penerimaan tunjangan profesi belum berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Hal tersebut dapat dilihat dari kompetensi paedagogiknya. Kompetensi paedagogik guru yang sudah bersertifikat tampaknya belum ditemukan adanya peningkatan kinerja. Hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa kompetensi paedagogik guru tersertifikasi belum menunjukkan adanya perbedaan. Para guru tersertifikasi kebanyakan belum secara optimal mampu menerapkan model pembelajaran

variatif dalam mengajar. Cara mengajar mereka cenderung masih konvensional. Penguasaan media pembelajaran juga masih rendah. Kompetensi profesional juga belum menunjukkan peningkatan.

Dengan demikian kesejahteraan guru dan motivasi kerja guru ini diharapkan berpengaruh pada peningkatan kerjanya. Motivasi kerja dan kesejahteraan adalah dua hal yang tak terpisahkan, dengan meningkatkan kesejahteraan guru maka secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi kerjanya.²⁶ Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat kesejahteraan dan motivasi guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas kerja.

Oleh karena itu sangat penting untuk memperhatikan kesejahteraan guru dalam upaya meningkatkan lagi kinerja guru untuk efektifitas pembelajaran yang lebih baik, sehingga akan melahirkan generasi emas yang akan melanjutkan perjuangan dan membawa pendidikan Indonesia ke level yang lebih baik lagi kedepannya.²⁷

Dari penjelasan yang telah disebutkan di atas, maka penting untuk menjadi kajian bersama tentang pengaruh kesejahteraan dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya. Mencapai tujuan pendidikan tidak cukup dengan memperbaiki kurikulum, namun diperlukan adanya perbaikan terhadap komponen lain seperti meningkatkan taraf kesejahteraan guru sebagai komponen pemenuhan kebutuhan hidup

²⁶ Soebagyo Brotosedjati. *Kinerja Guru Yang Telah Lulus Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*. Jmp, Volume 1 Nomor 2, Agustus 2012, 10.

²⁷ Rifqi Rahmat Raharjo Agus WidarkoAfi Rahmat. *Pengaruh Sertifikasi Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran*, 131.

kesehariannya (kebutuhan fisiologis) dan mendorong motivasi guru dalam bekerja²⁸. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga tercipta hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Sehingga dengan meningkatkan kesejahteraan dan mendorong motivasi kerja guru diharapkan mampu memberikan pengaruh kepada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.²⁹

Berdasarkan pemaparan di atas, penting menjadi landasan peneliti dalam melakukan penelitian di MI Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah. Peneliti ingin mengetahui tingkat kesejahteraan dan motivasi guru memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas kerja. Kinerja guru inilah yang menjadi fokus utama penelitian dan menjadi alasan kuat peneliti untuk mengambil sebuah tema dari karya ilmiah tesis dengan judul *“Pengaruh tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah sekecamatan Jonggat Lombok Tengah”*

B. Rumusan Masalah

Penjelasan dari konteks penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat penulis rumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah.

²⁸ Maslow H. Abraham. *Motivasi dan Kepribadian*, (Terjemahan Nurul Iman. Jakarta: PT Gramedia 1984), 39.

²⁹ Tri Wahyuni. *Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru Terhadap kinerja guru*. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora* Vol. 3 No. 2, Juni 2017, 339.

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah.
3. Bagaimana pengaruh tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja guru terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah.

C. Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah yang sudah dituliskan diatas, maka dapat disimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kesejahteraan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja guru terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian bisa memberikan gambaran kepada lembaga pendidikan terkait untuk lebih memperhatikan dan berupaya meningkatkan kesejahteraan guru untuk meningkatkan lagi kinerja guru dalam melaksanakan tugas kerja.

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Pengembangan wawasan keilmuan, terutama berkenaan dengan penelitian tentang tindakan lembaga pendidikan/kepala sekolah dalam

memperjuangkan kesejahteraan guru sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi guru dan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan kewajiban kerja sehingga tujuan pendidikan untuk mencerdaskan anak bangsa dapat terwujud.

2. Manfaat Praktis

a. Pemerintah

Penelitian ini sebagai kritik konstruktif terhadap pemerintah dalam menanggapi dan berupaya meningkatkan keseriusan untuk kesejahteraan para guru, guna memberikan motivasi lebih dalam upaya meningkatkan lagi kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

b. Kepala Sekolah

Penelitian ini bisa menjadi masukan dan solusi bagi kepala sekolah, lembaga maupun pemerintah yang bersangkutan tentang pentingnya meningkatkan kesejahteraan guru sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi guru dan sebagai upaya meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan kewajiban kerja sehingga tujuan pendidikan untuk mencerdaskan anak bangsa dapat terwujud. Meningkatkan kesejahteraan guru akan menjawab masalah-masalah klasik yang selama ini tidak terselesaikan, seperti guru yang tidak maksimal dalam kerja karena memiliki pekerjaan sampingan hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

c. Guru

Menjadi landasan studi ilmiah bagi guru (pendidik) bahwa kinerja dan dedikasi yang tinggi sangat dibutuhkan demi mendorong keberhasilan peserta didik dalam belajar.

d. Peneliti

Sebagai bahan kajian dan menambah pengalaman untuk dapat menggali lebih dalam mengenai pentingnya memperhatikan kesejahteraan guru dan mendorong motivasi kerja guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam menjawab masalah-masalah pendidikan di Indonesia.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis ialah rancangan usulan yang kemudian dites keabsahannya, atau merupakan jawaban awal atas fokus penelitian.³⁰ Hipotesis ialah ukuran, ketentuan, pendirian yang dianggap benar, anggapan atau dugaan yang dikira benar untuk sementara dan butuh adanya pembuktian mengenai keabsahannya.³¹

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis (Ha)

Terdapat pengaruh antara tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah.

³⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2012), 76.

³¹ Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, (Malang: UIN Maliki Press. 2016), 68.

2. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak terdapat pengaruh antara tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah.

F. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini termasuk klasifikasi penelitian korelasi, yaitu penelitian yang berusaha menemukan hubungan variabel bebas, variabel terikat untuk itu batasan masalah penelitian ini adalah:

1. Kesejahteraan guru sebagai variabel independen satu disebut X1. Meliputi teori pengukuran tingkat kesejahteraan guru (kompensasi) dari Prof Dr. Lijan Poltak Sinambela Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu dengan melihat kompensasi berupa tingkat penghasilan finansial (gaji) yang dibayarkan secara teratur diatas kebutuhan hidup, Insentif (bonus) merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar, dan tunjangan Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, dan cuti pensiun.
2. Motivasi kerja sebagai variabel independen dua disebut X2. Meliputi teori pengukuran motivasi kerja Abraham Mashow tentang hirarki kebutuhan manusia dalam buku Hamzah B. Uno yang berjudul teori motivasi dan pengukurannya meliputi: kebutuhan fisiologis (gaji/kompensasi), kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta dan memiliki, kebutuhan penghargaan, kebutuhan kognitif (pengetahuan), kebutuhan estetika

(keindahan) dan kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan potensi) dan dikembangkan kembali oleh Hamzah B. Uno berupa tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, kemandirian dalam tugas, kondisi kerja, hubungan interpersonal, gaji, keamanan, supervisi sekolah, kebijakan sekolah.

3. Kinerja guru sebagai variabel dependen disebut Y. Teori Prof. Dr. Hamzah B. Uno, MPd. dan Dr. Nina Lamatenggo, SE, M.Pd teori kinerja dan pengukurannya Meliputi: kualitas kerja, ketepatan dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan kemampuan komunikasi. Komponen tersebut adalah refresentatif dari empat kompetensi dasar guru yaitu *Pedagogik, Kepribadian, , dan Sosial*.

G. Orisinalitas Penelitian

Hasil penelitian terdahulu tersebut kemudian digunakan sebagai salah satu referensi dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang mempunyai kaitan atau kesamaan dengan penelitian ini akan diajukan sebagai bahan referensi untuk memahami perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Pertama Jurnal yang ditulis Salma, Andis Sukri Syamsuri dan Nurdin yang berjudul “*isme guru pascasertifikasi penelitian tentang isme guru pascasertifikasi di masyarakat kabupaten pinrang*”. Rumusan masalah penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh sertifikasi isme guru terhadap kinerja pascasertifikasi di masyarakat Kabupaten Pinrang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh sertifikasi isme guru

terhadap kinerja pascasertifikasi di masyarakat Kabupaten Pinrang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, pengumpulan data digunakan dengan cara observasi, wawancara mendalam, teknik dokumentasi dari hasil foto. Dan yang menjadi sasaran penelitian adalah masyarakat yang benar-benar dianggap telah mengikuti program sertifikasi guru. Responden di pilih langsung oleh peneliti melalui teknik *purposive Sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru sebelum sertifikasi belum begitu maksimal dalam membuat perangkat pembelajaran yaitu Silabus dan RPP, ketika kerja para guru masih menggunakan metode ceramah, belum menggunakan media pembelajaran dan strategi pembelajaran, sehingga kurang inovasi kreatifitas mengembangkan pembelajaran karena hanya terpaku pada metode, strategi dan media yang sudah sering di lakukan. Tetapi setelah sertifikasi kinerja guru dikatakan meningkat karena dapat dilihat bahwa para guru membuat Silabus dan RPP secara mandiri, menggunakan strategi dalam metode pembelajaran ketika proses belajar kerja, menggunakan metode pembelajaran agar siswa lebih mudah memahami materi pelajaran yang dimiliki serta dapat meningkatkan kesejahteraan para guru karena adanya tunjangan profesi tersebut.³²

Kedua Jurnal yang ditulis Dendik Surya Wardana “*motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi*” Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara

³² Salma, Andis Sukri Syamsuri dan Nurdin, “isme guru pascasertifikasi penelitian tentang isme guru pascasertifikasi di masyarakat kabupaten pinrang” Jurnal, 2015.

motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. Subjek penelitian 110 guru yang sudah disertifikasi di kecamatan Sumberbaru Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan yaitu skala motivasi berprestasi dan skala kinerja. Teknik analisa data menggunakan *korelasi product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,636. Koefisien determinasi (R^2) = 0,877 dan probabilitas kesalahan (p) = 0,000. Adapun sumbangan efektif motivasi berprestasi terhadap kinerja sebesar 87,7% sisanya sebesar 12,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.³³

Ketiga Jurnal yang disusun oleh Windha dkk dengan judul, “*Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”. Penelitian ini menekankan pada komitmen organisasi karyawan, bukan guru.³⁴

Keempat Tesis yang ditulis Titin Eka Ardiana tentang “*pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun*” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru akuntansi. penelitian ini menggunakan pendekatan studi korelasional dengan sampel yang diambil dari guru akuntansi di smk kota madiun secara *cluster random sampling* sebanyak 97 orang. variabel penelitian

³³ Dendik Surya Wardana “motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi Jurnal, 2014.

³⁴ Windha, “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,” Jurnal, 2016

ini terdiri atas satu variabel bebas yaitu: motivasi kerja (x) dan satu variabel terikat yaitu: kinerja guru akuntansi (y). pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan alat kuesioner berstruktur tertutup. hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan bantuan spss versi 20. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.³⁵

Kelima Jurnal yang ditulis Zetriuslita dan Reni Wahyuni dengan judul “*hubungan motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru matematika sekolah menengah pertama di kota pekanbaru*”. Penelitian ini menekankan pada kinerja guru bidang studi matematika saja bukan secara keseluruhan, Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja, kesejahteraan, dan kinerja guru matematika masing-masing dikategorikan cukup tinggi.³⁶

Keenam Penelitian yang dilakukan oleh M. Kharis Fadillah 2013, yang berjudul “Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang”. Hasil analisis data yang membuktikan bahwa supervisi kepala madrasah tergolong tinggi, motivasi kerja juga tergolong tinggi dan kinerja guru cenderung tinggi, adapun pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru yang dijelaskan

³⁵ Ardiana Eka Titin, “pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun,” Tesis, 2014.

³⁶ Zetriuslita dan Reni Wahyuni, “hubungan motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru matematika sekolah menengah pertama di kota pekanbaru,” Jurnal, 2015.

dengan hasil nilai signifikansi t-tes yang mempunyai besaran 0,02, dan tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dijelaskan dengan hasil nilai signifikansi t-tes yang mempunyai besaran 0,406. Adapun besaran pengaruh dari semua variabel X terhadap kinerja guru hanya sebesar 18% dan 82%.³⁷

Ketujuh tesis yang ditulis Agus Kurniawan Program Studi Pascasarjana UIN Sumatra Utara Medan Program Studi Pendidikan Agama Islam, Tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kompetensi Guru Pada Min Air Joman dan Mis Mpi Binjai Serbangan Kabupaten Asahan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Berdasarkan penelitian dan pengolahan data diperoleh bahwa : Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru pada MIN Air Joman dan MIS MPI Binjai Serbangan kabupaten Asahan yaitu 83,2%. Terdapat pengaruh yang signifikan Kesejahteraan Guru terhadap kompetensi guru pada MIN Air Joman dan MIS MPI Binjai Serbangan kabupaten Asahan yaitu 75,3%. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersamaan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kompetensi guru pada MIN dan MIS Air Joman kabupaten Asahan yaitu 79,3%.³⁸

Sedikit perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek dan subjek penelitiannya. Selain berbeda dari segi metode

³⁷ Fadillah M. Kharis, "Pengaruh Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri se-Kabupaten Malang" Jurnal, 2013.

³⁸ Agus Kurniawan "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kompetensi Guru Pada Min Air Joman dan Mis Mpi Binjai Serbangan Kabupaten Asahan" Tesis, 2017.

penelitian dan sumber data, dalam penelitian ini juga terdapat perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Perbedaan tersebut terlihat dari variabel-variabel yang digunakan, metode penelitian, serta data dan jumlah data yang digunakan. Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB, menggunakan metode pendekatan regresi linier berganda. Jumlah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB.

Tabel 1.1 Pemetaan Hasil Penelitian Terkait

No	Nama Peneliti, Judul Dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Salma, Andis Sukri Syamsuri dan Nurdin “isme guru pascasertifikasi di kabupaten pinrang” tahun 2015	Peningkatan kesejahteraan guru melalui sertifikasi untuk meningkatkan kinerja guru	Hanya menggunakan satu variabel	Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti menekankan pada Analisis Tingkat Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Sekecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB.
2	Dendik Surya Wardana “motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi” tahun 2014	Peningkatan kinerja guru dengan motivasi sertifikasi	Menekankan pada guru sertifikasi dan guru berprestasi	
3	Windha dkk dengan judul, “Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional” tahun 2016 dengan Kepuasan Kerja	Pengaruh motivasi terhadap kemampuan kinerja	Menekankan pada komitmen organisasi karyawan, bukan guru	

	Sebagai Variabel Intervening		
4	Titin Eka Ardiana “pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun” tahun 2014	Meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja guru	Salah satu variabel independennya berbeda yaitu tentang kesejahteraan guru
5	Zetriuslita dan Reni Wahyuni “hubungan motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru matematika sekolah menengah pertama di kota pekanbaru” tahun 2015	Titik tekannya sama yaitu pengaruh motivasi dan kesejahteraan guru terhadap kinerja	Hanya terfokus pada kinerja guru matematika bukan secara keseluruhan
6	M. Kharis Fadillah, Pengaruh Supervisi kepala madrasah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ailyah se-Kabupaten Malang, tahun 2013	Sama-sama membahas Kinerja Guru Sebagai Variabel terikat	Variabel bebasnya menggunakan indikator yang berbeda dan berfokus pada supervisi kepala madrasah
7	Tesis Agus Kurniawan “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kompetensi Guru Pada Min Air Joman dan Mis Mpi Binjai Serbangan Kabupaten Asahan” tahun 2017	Sama-sama membahas tentang motivasi, kesejahteraan sebagai variabel terikat	Penelitian sya menekankan pada kinerja guru dalam melaksanakan tugas kerja sedangkan penelitian Agus Kurniawan memiliki titik tekan pada kompetensi guru . Kompetensi berbicara kemampuan yang harus dimiliki guru sedangkan kinerja membahas tentang semangat dan ketepatan kerja guru.

H. Definisi Oprasional

Setelah membaca dengan seksama dan mengamati orisinalitas sejumlah penelitian diatas, untuk menentukan persamaan dan fokus dari kajian penelitian maka penting adanya definisi istilah sebagai kata kunci untuk menyelaraskan persepsi dan menghindari perbedaan pemahaman dalam penelitian ini, oleh karena itu peneliti menyajikan definisi dan batasan istilah sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru adalah pemenuhan kebutuhan hidup material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak, kehidupan yang lebih baik, sejahtera dan makmur sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab berat yang dipikul guru untuk menciptakan generasi penerus bangsa yang bermutu.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dilakukan untuk menggerakkan guru dalam upaya mencapai tujuan bersama, motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan yang muncul dari dalam diri maupun oleh adanya unsur lain.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pembelajaran dan pelaksanaan program pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan selama melaksanakan kewajiban sebagai guru sekolah.

4. **Tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Meningkatkan kinerja guru adalah poin utama dari pelaksanaan pendidikan berkualitas, ada banyak sekali metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja guru, diantaranya dengan meningkatkan taraf kesejahteraan dan motivasi kerja guru. Dengan meningkatkan kesejahteraan guru secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja guru tersebut, sesuai yang dijelaskan salah satu poin dari teori Abraham Mashlow tentang motivasi kerja yaitu gaji sebagai pemenuhan kebutuhan hidup. Setelah meningkatkan kesejahteraan guru maka akan timbul dorongan untuk bekerja dan akan berdampak positif pada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mengajarnya.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).³⁹ Berdasarkan pengertian ini, dapat dipahami bahwa kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.⁴⁰

Anwar Prabu Mangku Negara mendefinisikan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikannya.⁴¹ Kinerja adalah perbuatan seseorang dalam mengemban tugas dan wewenang yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya yang disertai dengan kemampuan dan keahlian profesi. Sedangkan kinerja dari aspek psikologis, kinerja merupakan perilaku atau respons yang memberi

³⁹ A. A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000), 67.

⁴⁰ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 121.

⁴¹ A. A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 67.

hasil yang mengacu kepada apa yang dikerjakan ketika menghadapi suatu tugas (*performance*).⁴²

Sulistiyani dan Rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.⁴³ Sementara itu Andrew F. Sikula dalam Hasibuan penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.⁴⁴ Sedangkan menurut Siswanto penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen atau penyelia. Penilaian untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.⁴⁵

Berdasarkan pengertian tentang kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau suatu taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan.

Kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasanbatasan

⁴² Martinis Yamin & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*, (Jakarta:Tim GP Press, 2010), 87.

⁴³ Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Grafindo Persaada 2003, 223.

⁴⁴ Hasibuan. H. Malayu. S.p. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2005), 87.

⁴⁵ Siswanto Sastrohadiwiryono. B. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 231.

yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Sebagaimana pengertian kinerja sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang secara langsung maupun tidak langsung dapat diamati oleh orang lain.

Berpijak dari pengertian-pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

2. Pengertian Guru

Salah satu unsur penting dari proses kependidikan baik pendidikan Islam maupun pendidikan umum adalah guru (pendidik). Di pundak pendidik terletak tanggungjawab yang amat besar dalam upaya mengantarkan peserta didik ke arah tujuan pendidikan yang dicita-citakan. Hal ini disebabkan pendidikan merupakan *cultural transmission* yang bersifat dinamis ke arah suatu perubahan secara kontinyu, sebagai sarana vital bagi membangun kebudayaan dan peradaban umat manusia.

Guru adalah orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik, karena besarnya tanggung jawab guru terhadap anak didiknya

maka apapun bukan menjadi penghalang bagi guru untuk selalu hadir di tengah-tengah anak didiknya. Terdapat banyak pengertian tentang “Guru”, dari segi bahasa kata guru berasal dari bahasa Indonesia yang berarti orang yang pekerjaannya mengajar.

Guru adalah orang yang bertanggung jawab mencerdaskan kehidupan anak didik, karena besarnya tanggung jawab guru terhadap anak didiknya maka apapun bukan menjadi penghalang bagi guru untuk selalu hadir di tengah-tengah anak didiknya.⁴⁶ Peraturan pemerintah tentang Undang-undang guru dan dosen menyebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁴⁷

Uzer Usman menyebutkan, “Guru adalah orang yang mempunyai jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru, karena pekerjaan guru tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan”.⁴⁸ Sedangkan dalam pengertian Hadi Supeno, guru adalah seseorang yang karena panggilan jiwanya, sebagian besar waktu, tenaga

⁴⁶ Lihat Adi Sasono, *Solusi Islam Atas Problematika Umat: Ekonomi, Pendidikan dan Dakwah* (Jakarta: Gema Insani Press, 1998), 94.

⁴⁷ Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-undang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 3.

⁴⁸ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 6.

dan pikirannya digunakan untuk mengajarkan ilmu pengetahuan, ketrampilan dan sikap kepada orang lain disekolah atau lembaga formal”.⁴⁹

Menurut Ahmad Tafsir pendidik adalah siapa saja yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik, baik potensi kognitif, afektif, maupun potensi psikomotorik.⁵⁰ Sementara Ahmad D. Marimba mengartikan guru atau pendidik sebagai orang yang memikul pertanggung jawaban untuk mendidik, yaitu manusia dewasa yang karena hak dan kewajibannya bertanggungjawab tentang pendidikan si terdidik.⁵¹

Hal senada juga diungkapkan oleh Imam Al-Gazali yang dikutip oleh Zainudin, dkk mengatakan bahwa guru adalah pendidik dalam artian yang umum, yang bertugas dan bertanggung jawab atas pendidikan dan pengajaran”.⁵² Sedangkan menurut Zakiah Daradjat bahwa Guru adalah orang yang pekerjaannya tidak semata-mata mengajar, namun juga mengajarkan berbagai hal yang bersangkutan dengan pendidikan murid.⁵³

Sementara dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 2008 tentang Guru menjelaskan Guru adalah pendidik profesional, dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan,

⁴⁹ Hadi Supeno, *Potret Guru*, (Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1995). hlm.27

⁵⁰ Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1994), 74.

⁵¹ Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, (Bandung: ALMa’arif, 1980) , 37.

⁵² Zainudin, dkk., *Seluk Beluk Pendidikan dari Al-Ghazali*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1991), 50.

⁵³ Zakiah Darajat, dkk., *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1995), 262.

melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁵⁴

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Bab XI Pendidik dan Tenaga Kependidikan pasal 39 menjelaskan guru atau pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁵⁵

Jadi, guru adalah “seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan”.⁵⁶ Guru merupakan orang yang bekerja pada bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing sesuai dengan potensi dirinya.⁵⁷

Guru sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan, disamping memahami hal-hal yang bersifat filosofis, dan konseptual, harus juga mengetahui dan melaksanakan hal-hal yang bersifat teknis antara lain

⁵⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 tahun 20

⁵⁵ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 31.

⁵⁶ Syafruddin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2003), 8.

⁵⁷ H. Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1985), 123.

melaksanakan interaksi belajar mengajar dengan memiliki dua modal dasar dalam interaksi tersebut yaitu kemampuan mendesain program dan ketrampilan mengkomunikasikan program itu kepada anak didik, modal ini akan dimiliki oleh guru yang memiliki tingkat kompetensi.⁵⁸

Kunandar dalam bukunya *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, menyatakan bahwa guru profesional akan tercermin dalam pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan berbagai keahlian, baik dalam penguasaan materi maupun metode.⁵⁹ lebih lanjut kunandar mengatakan Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang.⁶⁰

Menurut M. Arifin, istilah profesionalisme berasal dari *kata proffesion. Profession* mengandung arti yang sama dengan kata *occupation* atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus. Dengan kata lain, profesi dapat diartikan sebagai suatu bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan kerja tertentu yang membutuhkannya.⁶¹

⁵⁸ Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*, (Jakarta : Rajawali Pers, 1992), 161.

⁵⁹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007) , Cet. Ke 1, 47.

⁶⁰ Kunandar, *Guru Profesional*, 45.

⁶¹ M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, Cet ke-3, (Jakarta : BumiAksara, 1995), 105.

Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekedala berdasarkan standar yang tinggi dan kode etik profesinya.⁶²

Seorang guru yang profesional tidak hanya menyampaikan materi melainkan seorang guru dituntut dengan sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi. Guru yang profesional merupakan kunci pokok kelancaran dan kesuksesan proses belajar mengajar di sekolah, karena hanya guru yang profesional yang bisa menciptakan situasi aktif siswa dalam kegiatan pembelajaran.⁶

Profesi sebagai pengajar menjadikan tugas guru secara langsung menyentuh manusia menyangkut kepentingan dan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang ke arah kedewasaan dan kemandirian melalui proses pembelajaran. Menurut Istiningasih guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan optimal.⁶³

Berdasarkan pendapat para ahli tentang guru profesional diatas, dapat disimpulkan bahwa guru profesional merupakan tingkat keahlian minimal

⁶² Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung : Alfabeta, 2009), 7.

⁶³ Istiningasih, dkk., *Kajian Perilaku Profesional Guru Bersertifikat Pendidik di Kabupaten Sleman*; Dewan Pendidikan Kabupaten Sleman, Tahun 2009, No. 1.01.37.83.01, 4.

(*kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional*) yang dipersyaratkan bagi guru untuk dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan efektif dan efisien agar tujuan dari pekerjaan tersebut dapat tercapai.

3. Pengertian Kinerja guru

Kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru sekolah.

Menurut Nana Sudjana, kinerja guru terlihat dari keberhasilannya di dalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi:

- a. Merencanakan program belajar mengajar.
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- c. Manilai kemajuan proses belajar mengajar
- d. Menguasai bahan pelajaran.⁶⁴

⁶⁴ Nana Sudjana, Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1987. 32.

Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan:

- a. Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau ketrampilan yang akan dipraktekkan di kelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- b. Melaksanakan pengajaran di kelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat pelajaran serta alat Bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial.
- c. Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa pelaksanaan kuis (pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.⁶⁵

Menurut Syafrudin Nurdin, menjelaskan bahwa kinerja guru itu terlihat dari aktifitas yang dilakukan dalam mempersiapkan pengajaran dikelas, yang meliputi:

- a. Mengidentifikasi secara cermat pokok bahasan atau sub pokok bahasan yang telah digariskan dalam kurikulum.

⁶⁵ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 243.

- b. Menentukan kelas atau semester dan alokasi waktu yang akan digunakan.
- c. Merumuskan tujuan intruksional umum.
- d. Merumuskan tujuan intruksional khusus.
- e. Merinci materi pelajaran yang didasarkan kepada bahan pengajaran dan GBPP dan TIK yang hendak dicapai.
- f. Merencanakan kegiatan belajar mengajar secara cermat, jelas dan tegas, sistematis, logis sesuai dengan TIK dan materi pelajaran.
- g. Mempersiapkan dan melakukan variasi dan kebutuhan siswa lainnya.
- h. Memilih alat peraga, sumber bahan dari buku dan masyarakat.
- i. Merancang secara teliti prosedur penilaian dan evaluasi.
- j. Menggunakan bahasa yang jelas, mudah dipahami dan sesuai dengan EYD.
- k. Menyusun satuan pelajaran.⁶⁶

Adapun menurut Suryosubroto bahwa kinerja guru dapat dilihat dari tugas yang dilakukan berkenaan dengan pembelajaran atau proses belajar mengajar yang tercakup dalam 10 kompetensi guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan pelajaran

⁶⁶ Syafruddin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, 90 – 91.

- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media atau sumber
- e. Menggunakan landasan-landasan pendidikan
- f. Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa
- h. Mengenal fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.⁶⁷

4. Kinerja Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran

Kinerja guru dalam melakukan pengelolaan pembelajaran disebut dengan kompetensi atau kemampuan guru dalam melakukan proses pembelajaran. Kemampuan atau ketrampilan guru dalam mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan proses mengajar di kelas mulai dari membuka pelajaran sampai pada melaksanakan penilaian dalam rangka mencapai tujuan pembelajaran.

Kompetensi ini merupakan salah satu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru, karena jika guru mampu melaksanakan tugas mengajarnya dengan baik, maka kinerja guru akan dikatakan baik pula. Dan kinerja itu sendiri dapat dilihat dari bagaimana seorang guru dalam

⁶⁷ Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), 4-5.

mengelola pembelajarannya baik sebelum proses belajar mengajar berlangsung sampai pada saat proses pembelajaran. Sebagaimana pendapat berikut ini :

Pertama, menurut Nana Sudjana Kinerja guru terlihat dari keberhasilannya didalam meningkatkan proses dan hasil belajar, yang meliputi :

- a. Merencanakan program belajar mengajar
- b. Melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar
- c. Menilai kemajuan proses belajar mengajar
- d. Menguasai bahan pelajaran.⁶⁸

Kedua, menurut Suharsimi Arikunto, Kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat, yaitu dengan:

- a. Membuat persiapan mengajar, berupa menyusun persiapan tertulis, mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau ketrampilan yang akan dipraktikkan dikelas, menyiapkan media, dan alat-alat pengajaran yang lain, menyusun alat evaluasi.
- b. Melaksanakan pengajaran di kelas, berupa membuka dan menutup, memberikan penjelasan, memberikan peragaan, mengoperasikan alat-alat

⁶⁸ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1987), 19.

pelajaran serta alat bantu yang lain, mengajukan pertanyaan, memberikan jawaban melakukan program remedial.

- c. Melakukan pengukuran hasil belajar, berupa melaksanakan kuis (Pertanyaan singkat), melaksanakan tes tertulis, mengoreksi, memberikan skor, menentukan nilai akhir.⁶⁹

Ketiga, B. Suryosubroto Kinerja guru dapat dilihat dari tugas yang dilakukan berkenaan dengan pembelajaran atau proses belajar mengajar yang tercakup dalam 10 kompetensi guru, yaitu:

- a. Menguasai bahan pelajaran.
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media atau sumber
- e. Menguasai landasan-landasan pendidikan
- f. Mengelola interaksi-interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa
- h. Mengenal fungsi layanan bimbingan dan penyuluhan disekolah.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.⁷⁰

Keempat, menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo Terdapat dua tugas guru yang dapat dijadikan sebagai standar pengukuran kinerja

⁶⁹ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 243.

⁷⁰ Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1997), 4-5

guru Sekolah Dasar, yaitu tugas yang berkaitan dengan proses pembelajaran dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan tugas-tugas pembelajaran.⁷¹

Mengacu pada dua tugas tersebut, maka menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo mengatakan terdapat tiga kriteria dasar yang berkaitan dengan kinerja guru, yaitu proses, karakteristik-karakteristik guru, dan hasil atau produk (perubahan sikap siswa. Dalam proses belajar mengajar, kinerja guru dapat dilihat pada kualitas kerja yang dilakukan berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar yang mengacu pada kompetensi guru yang profesional.⁷²

Lebih lanjut untuk mengukur kinerja guru, menurut Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo mengacu kepada beberapa aspek yaitu; menguasai bahan, mengelola proses belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, menguasai landasan pendidikan, merencanakan program pengajaran, memimpin kelas, mengelola interaksi belajar mengajar, melakukan penilaian hasil belajar siswa, menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran, memahami dan melaksanakan fungsi dan layanan bimbingan penguluhan, memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, serta

⁷¹ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2012), 65 – 66.

⁷² Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, 68.

memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran.⁷³

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kinerja guru mempunyai lima dimensi. Hal ini dapat diuraikan sebagaimana table berikut ini, yaitu:

Tabel 2.1 Standar Pengukuran kinerja Guru.⁷⁴

Dimensi	Indikator
Kualitas Kerja	1. Menguasai bahan 2. Mengelola proses belajar mengajar 3. Mengelola kelas
Kecepatan/Ketepatan Kerja	1. Menggunakan media atau sumber belajar 2. Menguasai landasan pendidikan 3. Merencanakan program pengajaran
Inisiatif dalam kerja	1. Memimpin kelas 2. Mengelola interaksi belajar mengajar 3. Mengelola penilaian hasil belajar
Kemampuan kerja	1. Menggunakan berbagai metode pembelajaran 2. Memahami dan melaksanakan fungsi dan layangan bimbingan penyuluhan
Komunikasi	1. Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah, 2. Memahami dan dapat menafsirkan hasilhasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja Guru dalam Melaksanakan Proses Pembelajaran adalah sebagai berikut ;

⁷³ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, 68 – 69.

⁷⁴ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, 71 – 72.

a. Aspek Perencanaan

- 1) Menyusun persiapan tertulis,
- 2) Mempelajari pengetahuan yang akan diberikan atau ketrampilan yang akan dipraktekan dikelas,
- 3) Menyiapkan media dan alat-alat pengajaran yang lain,
- 4) Menyusun alat evaluasi.

b. Aspek Proses Pelaksanaan

- 1) Membuka dan menutup,
- 2) Mampu menggunakan metode, alat, media, dan bahan pembelajaran
- 3) Menggunakan berbagai metode pembelajaran
- 4) Mendorong dan mengoptimalkan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran
- 5) Mengorganisasi waktu dalam proses pembelajaran
- 6) Memberikan penjelasan, memberikan peragaan,
- 7) Melakukan program remedial.
- 8) Menguasai bahan
- 9) Mengelola proses belajar mengajar
- 10) Mengelola kelas

c. Aspek Evaluasi

- 1) Mengelola penilaian hasil belajar
- 2) Merancang secara teliti prosedur penilaian dan evaluasi
- 3) Memahami dan menyelenggarakan administrasi sekolah,
- 4) Memahami dan dapat menafsirkan hasil-hasil penelitian untuk peningkatan kualitas pembelajaran
- 5) Memanfaatkan hasil penilaian kemajuan belajar dan informasi lainnya tentang pelajar bagi perbaikan program belajar mengajar.

5. Langkah- Langkah Peningkatan Kinerja

Setiap lembaga pendidikan selalu berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan semaksimal mungkin dalam batas-batas kemampuannya. Timbul pertanyaan di sini, bagaimana cara meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dengan semaksimal mungkin. Hal ini dinilai sangat penting, sebab dengan dana dan kemampuan yang terbatas kita harus memilih suatu cara yang paling tepat untuk dapat meningkatkan kinerja semaksimal mungkin. Pola seperti ini pun berlaku dalam organisasi pendidikan.

Menurut Payaman J. ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Faktor-faktor tersebut meliputi sebagai berikut:⁷⁵

⁷⁵ John Suprihanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Jakarta: Karunika UT, 1997), 228.

a. Pendidikan dan latihan

Pendidikan di sini meliputi pendidikan formal dan non formal. Pendidikan baik formal maupun non formal merupakan prasyarat untuk mempertahankan martabat manusia. Melalui pendidikan pegawai diberi kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya. Dengan pendidikan berarti keahlian dan keterampilan pegawai meningkat maka diharapkan pegawai tersebut bisa mencapai prestasi yang maksimal dalam bidang tugasnya.

b. Gizi dan Kesehatan

Makanan merupakan kebutuhan pokok yang harus dipenuhi dalam rangka kelangsungan hidupnya. Untuk menjaga kesehatan diperlukan makanan yang memenuhi persyaratan kesehatan, yaitu makanan yang mengandung gizi yang cukup. Seseorang yang dalam keadaan sehat atau kuat jasmani dan rohaninya akan dapat berkonsentrasi dalam pekerjaannya dengan baik, sehingga produktivitas yang dicapai pegawai tersebut menjadi tinggi.

c. Motivasi

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan.

d. Kesempatan kerja

Kesempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Kesempatan kerja dalam hal ini berarti (dalam artian mikro) meliputi; *pertama*, adanya kesempatan untuk bekerja. *Kedua*, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan pekerja (*The right man on the right place*). *Ketiga*, adanya kesempatan untuk mengembangkan diri, hal ini akan dapat menjadikan pegawai menjadi lebih kreatif.

e. Kemampuan manajerial pimpinan

Perusahaan adalah suatu tempat dimana orang-orang memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilannya. Tanggungjawab peningkatan keterampilan seperti itu sebagian besar tergantung pada pimpinan.

Dengan demikian faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan kinerja, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata prosedur yang memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi seseorang untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan, perbaikan penghasilan dan jaminan sosial.

f. Kebijakan pemerintah

Usaha peningkatan kinerja sangat sensitif terhadap kebijakan pemerintah di bidang produksi, investasi, perizinan, usaha, teknologi, moneter, fiskal, distribusi dan lain-lain. Pola ini

juga ada dalam kinerja guru, Nitisemoto berpendapat bahwa ada beberapa hal yang dapat dilakukan, meliputi:⁷⁶

- a) Gaji yang cukup
- b) Memperhatikan kebutuhan rohani
- c) Sesekali perlu menciptakan suasana santai
- d) Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e) Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat
- f) Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju
- g) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- h) Usahakan karyawan mempunyai loyalitas
- i) Pemberian insentif yang terarah
- j) fasilitas yang menyenangkan

B. KESEJAHTERAAN GURU

Potret Kesejahteraan guru merupakan Salah satu persoalan klasik dalam dunia pendidikan yang dirasakan selama bertahun-tahun dan sampai kini belum terpecahkan adalah masalah kesejahteraan khususnya yang menyangkut masalah rendahnya gaji guru. Keluhan tentang rendahnya gaji guru sudah dikemukakan berulang kali pada setiap pembicaraan pendidikan, tetapi belum memperoleh tanggapan serius untuk perbaikan

⁷⁶ Alex S. Nitisemoto, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), 101-102

1. Pengertian Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti aman sentosa dan makmur; selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan berarti keamanan, keselamatan, ketenteraman.⁷⁷ Kesejahteraan sosial dapat didefinisikan dari beberapa dimensi, di antaranya kesejahteraan sosial sebagai kondisi, kesejahteraan sosial sebagai kegiatan, dan kesejahteraan sosial sebagai ilmu.⁷⁸

Guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar.⁷⁹ Atau bisa dikatakan guru adalah pengajar. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.⁸⁰

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kesejahteraan guru adalah terpenuhinya segala bentuk kebutuhan hidup baik materi maupun rohani kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, yang diperoleh dari hasil berprofesi menjadi guru sehingga mendapatkan kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya. Pemenuhan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya.

⁷⁷ Poerwadarminto WJS. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Publing, 1982), 887.

⁷⁸ Mubyarto, dkk. *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, (Yogyakarta: Adytia Media, 1993), 14.

⁷⁹ Poerwadarminto WJS. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, 377.

⁸⁰ Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-undang Guru dan Dosen*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 3.

Sebagaimana firman Allah SWT di dalam Al-quran surah al-A'raf yang artinya:

*“Dan sungguh kami telah menempatkan kamu dibumi dan disana kami sediakan sumber penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur” (QS. Al-A'raf: 10).*⁸¹

Jadi dari ayat tentang kesejahteraan dapat di tarik kesimpulan bahwa pada hakikatnya Allah telah memberikan kesejahteraan hidup berupa kebutuhan hidup manusia yang tidak akan terhitung seberapa besar dan banyak nikmat yang telah Allah berikan kepada manusia, tapi disisi lain kesejahteraan itu hanyalah kesejahteraan duniawi saja, tapi yang abadi dan indah hanyalah kesejahteraan di dalam surga, dan disanalah semua keindahan hidup yang sebenarnya tercermin dan pada kesejahteraan yang didapat didunia sifatnya hanyalah sementara.

2. Fungsi Kesejahteraan

- a. Meningkatkan taraf kehidupan guru menuju hidup yang lebih baik dan layak.
- b. Sebagai motivasi bagi guru baik material ataupun non material agar lebih semangat dalam menjalankan tugasnya.

⁸¹ Departemen Agama RI. *Al Qur'an Terjemah QS. Al-A'raf : 10*. Th 1989.

- c. Untuk menanamkan rasa kesadaran dan tanggung jawab dengan tugasnya.

3. Bentuk-bentuk Kesejahteraan

Bentuk kesejahteraan guru berupa gaji, baik gaji pokok maupun gaji tambahan yang berbentuk tunjangan-tunjangan. Selain itu, guru juga mendapatkan uang dinas, seperti uang rapat, uang membuat soal, mengoreksi soal, uang membuat rapot/semester, uang rapat, dan uang jika ada tugas dari sekolah, seperti rapat dinas di luar sekolah ataupun ada tugas lain seperti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), penataran guru, dan ada lagi uang tunjangan jabatan khusus kepala sekolah. secara umum apabila ditinjau dari bentuknya, kesejahteraan ada dua macam, yaitu:

- a. Kesejahteraan material

Gaji pokok guru besarnya bervariasi menurut kelompok dan golongan. Menurut kelompok yang dimaksud adalah pengelompokan guru dari siapa pihak yang menggaji, yaitu: guru pegawai negeri (PNS), guru honorer daerah (PHD), guru kontrak, dan guru swasta atau wiyata bakti. Untuk guru pegawai negeri (PNS), gaji diterima dari pemerintah pusat, besarnya menurut golongan dan lama mengajar. Dengan kisaran nominal Rp. 800.000,- sampai Rp. 2.000.000 tergantung kebijakan daerah.⁸²

⁸² Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-undang Guru dan Dosen.*, 162.

Untuk gaji guru honorer daerah (PHD) gaji diberikan oleh pemerintah daerah (kabupaten masing-masing) dan guru kontrak gaji diberikan oleh pemerintah pusat. Dengan gaji Rp 710.000,- setiap bulan.⁸³ Sedangkan guru swasta, pihak yang membayar tenaga guru adalah sekolah dari SPP siswa, besarnya bervariasi tiap jamnya tergantung besar-kecilnya sekolah, antara kisaran Rp. 10.000/jam sampai Rp. 20.000/jam, tapi sekarang guru swasta juga mendapatkan tunjangan dari pemerintah pusat berbentuk uang BKG (bantuan kesejahteraan guru) sebesar Rp. 1.200.000 /tahun, namun tidak semua guru mendapatkan, sehingga akhirnya kadang uang tersebut dibagi rata kepada semua guru. Ada juga pemerintah daerah (tidak semua pemerintah daerah) yang memberikan subsidi perbulan kepada guru swasta yang jumlahnya bervariasi antara daerah satu dengan yang lain, berkisar Rp. 50.000,- /guru. Dan yang paling menyentuh hati adalah masih banyak guru swasta yang digaji pihak sekolah terutama madrasah-madrasah antara Rp. 50.000,- sampai Rp. 300.000.

Perbedaan lainnya ialah hanya guru negeri yang mendapatkan layanan berupa uang jaminan kesehatan dalam bentuk Jamsostek dan mendapatkan dana pensiun setelah usia masa kerja berakhir, sedangkan guru PHD, kontrak dan swasta tidak mendapatkan. Permasalahan lain yang perlu dicatat adalah betapa besar ketimpangan gaji/kesejahteraan/fasilitas yang diperoleh guru swasta, kontrak, maupun

⁸³ Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-undang Guru dan Dosen.*, 163.

PHD dengan guru PNS, dan tentunya ini menimbulkan kecemburuan yang tidak sedikit, dengan alasan guru swasta mempunyai tugas yang sama yaitu: mendidik siswa, mengajar, dan ikut membantu pemerintah dalam rangka mencerdaskan bangsa, tetapi nasib mereka belum sepenuhnya diperhatikan oleh pemerintah.⁸⁴

Pada awal masa reformasi gaji guru di Indonesia tergolong sangat rendah bila dibandingkan dengan Negara maju. Rendahnya gaji guru disebabkan APBN yang dialokasikan untuk sektor pendidikan masih sangat rendah, sehingga sulit rasanya untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Tuntutan akan kesejahteraan guru perlahan tapi pasti ternyata direspon oleh pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator. *Pertama*, pencanangan guru sebagai profesi oleh Presiden SBY pada tanggal 2 Desember 2004. *Kedua*, ditetapkannya UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *Ketiga*, lahirnya PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. *Keempat*, lahirnya UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang disahkan tanggal 6 Desember 2005. UU ini juga menekankan tiga aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan di Indonesia dilihat dari tenaga pendidik dan kependidikan, yakni kualifikasi, sertifikasi, dan kesejahteraan.⁸⁵

Kesejahteraan guru menjadi salah satu faktor penting karena merupakan salah satu penentu produktivitas. Hal ini berarti apabila

⁸⁴ Data-data tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan Bpk Kepala MIN Jelantik pada tanggal 18 Desember 2017.

⁸⁵ Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 36.

penghasilan yang diterima guru dalam jumlah kecil maka dimungkinkan produktivitas pendidikan di sekolah rendah. Sebaliknya apabila pendapatan atau penghasilan yang diterima guru dalam jumlah yang memadai menurut ukuran kebutuhan, maka produktivitas pendidikan di sekolah akan tinggi. Atas dasar itu, sudah menjadi tanggung jawab para kepala atau manajer pendidikan, secara kritis memperhatikan nasib guru dengan meningkatkan kesejahteraan.

b. Kesejahteraan Rohani

Setiap guru 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.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan

- a. Sarana dan prasarana kerja yang cukup.
- b. Imbalan (gaji) yang memenuhi standar hidup.
- c. Suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman.

d. Sistem kerja yang adil dan terbuka, penuh kebersamaan.⁸⁶

5. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Tugas dan peranan guru sebagai pendidik profesional sesungguhnya sangat kompleks, tidak terbatas pada saat berlangsungnya interaksi edukatif di dalam kelas, yang lazim disebut proses belajar mengajar. Zainal Asril, menjelaskan bahwa peranan guru antara lain adalah: *informer, organisator, motivator, director, inisiator, trasmitter, fasilitator, mediator, dan evaluator*.⁸⁷

Menurut James B. Brow, seperti yang dikutip oleh Sardiman A.M. mengemukakan bahwa tugas dan peranan guru antara lain: menguasai dan mengembangkan materi pelajaran, merencanakan dan mempersiapkan pelajaran sehari-hari, mengontrol dan mengevaluasi kegiatan siswa.⁸⁸ Untuk dapat mampu melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki kemampuan profesional, yaitu terpenuhinya 10 kompetensi guru, yang meliputi : Menguasai landasan-landasan pendidikan, Menguasai bahan pelajaran, Kemampuan mengelola program belajar mengajar. Kemampuan mengelola kelas, Kemampuan mengelola interaksi belajar mengajar, Menilai hasil belajar siswa, Kemampuan mengenal dan menerjemahkan kurikulum., Mengetahui fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan,

⁸⁶ Suparlan. Menjadi *Guru Efektif*, Yogyakarta, Hikayat, cetakan I, 2005, 153-154.

⁸⁷ Zainal Asril, *Micro Teaching*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 13.

⁸⁸ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 144.

Memahami prinsip-prinsip dan hasil pengajaran, Mengenal dan menyelenggarakan administrasi pendidikan.⁸⁹

Kompetensi profesional di atas merupakan profil kemampuan dasar yang harus dimiliki guru. Kompetensi tersebut dikembangkan berdasarkan pada analisis tugas-tugas yang harus dilakukan guru. Oleh karena itu, kompetensi tersebut secara operasional akan mencerminkan fungsi dan peranan guru dalam pembelajaran terhadap anak didik.

Sementara itu tim proyek peningkatan dan pengembangan guru, seperti dikutip Hadari Nawawi, merumuskan tugas guru dalam pengelolaan pengajaran sebagai berikut:

- a. Merumuskan tujuan instruksional.
- b. Mengenal dan dapat menggunakan metode mengajar.
- c. Mampu memilih, menyusun, dan menggunakan prosedur instruksional yang relevan dengan materi dan murid.
- d. Mampu melaksanakan program belajar mengajar yang dinamis.
- e. Mengenal dan memahami kemampuan anak didik.
- f. Mampu merencanakan dan melaksanakan program remedial.⁹⁰

⁸⁹ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2000), 210.

⁹⁰ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, Jakarta, 1983), 124.

Dari pendapat-pendapat yang telah diuraikan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa tugas guru dalam proses belajar mengajar dapat dikelompokkan ke dalam 3 kegiatan yaitu:

- a. Menyusun program pengajaran, meliputi: program tahunan pelaksanaan kurikulum, program semester / catur wulan, program satuan pelajaran, dan perencanaan program mengajar.
- b. Menyajikan / melaksanakan pengajaran, meliputi: menyampaikan materi (dalam GBPP), menggunakan metode mengajar, menggunakan media / sumber, dan mengelola kelas / mengelola interaksi belajar mengajar.
- c. Melaksanakan evaluasi belajar, meliputi: menganalisa hasil evaluasi belajar, melaporkan hasil evaluasi belajar, dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

6. Hak-Hak Guru

Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 14 ayat 1 menyatakan, bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru memiliki hak sebagai berikut:

- a. Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup 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 kelancaran tugas keprofesionalan.
- f. Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik
- g. sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan.
- h. Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas.
- i. Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi.
- j. Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi, dan/atau
- k. Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

C. MOTIVASI KERJA

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja

sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.⁹¹

1. Pengertian Motivasi

Definisikan motivasi menurut pandangan para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Sedangkan menurut Gray yang dikutip oleh J. Winardi menyebutkan bahwa motivasi merupakan “Suatu proses yang bersifat internal dan eksternal, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu”.⁹²
- b. Menurut Ngalm purwanto bahwa motivasi adalah “pendorong” suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.⁹³

Jadi motivasi menurut pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan respons dari suatu aksi, yaitu tujuan. Dengan kata lain, motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan.⁹⁴

Sehubungan dengan pengertian motivasi di atas, ada dua bentuk motivasi yang meliputi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi

⁹¹ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), 141.

⁹² J.Winardi, *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*, (Jakarta: Raja Grafindo,2002), 2.

⁹³ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 1998), 155.

⁹⁴ H.Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan pengukurannya*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 64.

intrinsik adalah motivasi yang ditentukan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tidak tergantung pada tugas yang dilaksanakan dan dikendalikan oleh pihak lain.⁹⁵

2. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Susilo Martoyo mendefinisikan motivasi kerja sebagai, “Sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja”.⁹⁶

Menurut George dan Jones dalam jurnal Leonardo mengatakan, “motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seorang yang menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence)”. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. unsur motivasi kerja terbagi menjadi tiga bagian yaitu: arah perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of persistence).⁹⁷

3. Teori-Teori Motivasi

- a. Teori Hierarki kebutuhan

⁹⁵ J. Winardi, *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*, 61.

⁹⁶ Ngalim Purwanto, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 71.

⁹⁷ Leonardo Agusta dan Eddy Madiono *Sutanto*, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya”, *Jurnal Agora* Vol.1 No.3 (2013), 2.

Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan.⁹⁸ Menurut Abraham Maslow, dalam diri manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan jasmani (*physiological needs*), yaitu untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkatan terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan akan diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*), kebutuhan akan dihormati dan mendapat pengakuan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri (*self-actualization needs*), kebutuhan akan menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk

⁹⁸ Badeni, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, (Bandung: penerbit Alfabeta, 2013), 79-81.

berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.⁹⁹

Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dapat digambarkan dengan bentuk piramida seperti dalam gambar 1.¹⁰⁰



b. Teori Kepuasan

Teori ini membahas berbagai macam persoalan motivasi yang menitik beratkan pada kebutuhan dan sasaran tujuan suatu perilaku manusia.¹⁰¹

⁹⁹ Ricky W. Griffin, *Management: Eleventh Edition*, (USA, South-Western, Cengage Learning, 2013), 450.

¹⁰⁰ Badeni, *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*, 81.

¹⁰¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi*, 39.

Teori kepuasan terdiri dari beberapa teori sebagai berikut:

1) Teori Kebutuhan (*Need Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan. Teori kebutuhan memusatkan perhatian pada apa yang diperlukan orang-orang untuk mencapai kehidupan penuh pemuasan. Menurut teori kebutuhan, seseorang akan termotivasi apabila belum mencapai tingkattingkat kepuasan dalam kehidupan.¹⁰²

Teori kebutuhan mengemukakan hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

¹⁰² J. Winardi, *Motivasi dan Permotivasi*, 73.

- e) Kebutuhan untuk mengaktualitas diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.¹⁰³

2) Teori Proses

Teori ini membahas berbagai macam persoalan motivasi yang menitik beratkan pada bagaimana orang berperilaku dan mengapa berperilaku berdasarkan pada motivasi yang mereka pilih.¹⁰⁴ Hal yang termasuk dalam kelompok ini adalah:

a) Teori *Ekspektasi* (Teori Pengharapan)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom, menurut teori ini segala motivasi disebabkan karena suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan bahwa segala sesuatu yang dilakukannya akan berhasil seperti yang diinginkan. Atau dengan kata lain seseorang mengharapkan sesuatu untuk memperoleh keuntungan itu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkan. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkan itu tipis, maka motivasinya untuk mendapatkan hal tersebut akan menjadi rendah.¹⁰⁵

¹⁰³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen*, 95.

¹⁰⁴ H. Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi*, 39.

¹⁰⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 292.

b) Teori Pembentukan Perilaku oleh Skinner

Teori ini didasarkan pada hukum pengaruh, bahwa perilaku individu yang mempunyai konsekuensi positif cenderung diulang dan yang mempunyai konsekuensi negatif cenderung tidak diulang.¹⁰⁶

c) *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Menurut teori ini semua perilaku individu dipengaruhi oleh rasa keadilan dan ketidakadilan.¹⁰⁷ Dalam menilai keadilan tersebut, seseorang biasanya menggunakan tiga hal sebagai pembandingan, yaitu: *Input*, adalah sesuatu yang diserahkan individu dalam menyelenggarakan tugas pekerjaannya, seperti pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, dan pengalaman. *Outcome*, yaitu sesuatu yang diterima dari perusahaan, sebagai imbalan atas tugas, misalnya perumahan, kesehatan, dan kondisi kerja. dan *Comparison person*, yaitu Individu lain kepada siapa karyawan membandingkan antara *input* dan *outcome*.¹⁰⁸

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

¹⁰⁶ Sondang P. Siagian, *Manajemen*, 293.

¹⁰⁷ Pandji Anoraga, *Manajemen*, 163.

¹⁰⁸ Pandji Anoraga, *Manajemen*, 164.

Motivasi menurut Herzberg yang dikutip oleh Munandar ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:¹⁰⁹

a. Faktor Intrinsik (motivator)

Faktor intrinsik itu sendiri yang terdiri dari :

- 1) Tanggung jawab (responsibility), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- 2) Kemajuan (advancement), besarkecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaan.
- 3) Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- 4) Capaian (achivment), besarkecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
- 5) Pengakuan (recognition), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

b. Faktor ekstrinsik (hygiene)

Faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang terdiri dari beberapa faktor antara lain :

- 1) Administrasi dari kebijakan perusahaan derajat kesesuaian yang
- 2) dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

¹⁰⁹ Ashar sunyoto *Munandar*, psikologi Industri dan Organisasi, (Jakarta:UI Perss,2001), 331.

- 3) Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan dan diterima oleh tenaga kerja.
- 4) Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan dalam bekerja.
- 5) Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
- 6) Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Uraian dari pendapat tentang faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa yang paling mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan kerja, sarana fisik(sarpras), kebijaksanaan, peraturan lembaga, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan pekerjaan.

5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut B. uno yaitu dilihat dari dimensi instrinsik dan ekstrinsik, yaitu:

secara (instrinsik) adalah, 1) dimensi tanggung jawab dalam melakukan kerja, dengan indikatornya: kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dalam bertugas. 2) dimensi prestasi yang dicapainya, dengan indikator: dorongan untuk sukses, umpan balik dan unggul. 3) dimensi pengembangan diri, dengan indikatornya: peningkatan ketrampilan,

dorongan untuk maju. 4) dimensi mandiri dalam bertugas, dengan indikatornya: mandiri dalam bekerja, dan suka tantangan.¹¹⁰

Ragam motivasi dari luar (ekstrinsik) menurut B. Uno adalah berupa: kondisi kerja, hubungan interpersonal, gaji (bayaran), keamanan, supervisi, dan kebijakan sekolah.¹¹¹

D. Kajian Teori Perspektif Islam

1. Kinerja Guru Perspektif Islam

Konteks selanjutnya dalam pendidikan Islam banyak sekali kata yang mengacu pada pengertian guru, seperti kata yang lazim dan sering digunakan di antaranya *Murabbi* (لمربي), *Mu'allim* (لمعلم), dan *Mu'addib* (لمادبئ). Jika *murabbi* dan *mu'allim* berasal dari al-Qur'an, maka *Mu'addib* berasal dari Hadits.¹¹² Ketiga kata tersebut memiliki penggunaan sesuai dengan peristilahan pendidikan dalam konteks pendidikan Islam. Di samping itu guru kadang disebut melalui gelarnya, seperti *al-Ustadz* dan *asy-Syaikh*.

Manusia diciptakan untuk bekerja. Kerjanya adalah ibadahnya. Terhadap mereka yang enggan bekerja tidak mungkin menjadi muslim yang baik. Apalagi kalau dikaitkan dengan iman, perbuatan atau kerja islami justeru merupakan manifestasi dan bagian daripadanya. Sistem keimanan

¹¹⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, 73.

¹¹¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, 74.

¹¹² Abudin Nata, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta : PT. Logos Wacana Ilmu, 1997),

yang membangun aqidah dan melahirkan amal-amal islami, baik yang berkenaan dengan hablumminallah maupun hablumminannas termasuk pelaksanaan tugas menjadi khalifah Allah di muka bumi oleh manusia, semestinya bersumber dari ajaran-ajaran wahyu (Al-Qura'an dan Al-Hadits).¹¹³

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ،

Artinya : Dan, katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”. Kata “i’malû” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”. (Surat at-Taubah ayat 105).¹¹⁴

Amal dan kerja islami ternyata menjadi muara sekaligus pernyataan dari seluruh tujuan hidup orang islam. Ternyata islam tidak merekomendasikan kehidupan yang hanya mengejar “hasanah” di akhirat dengan cara mengabaikan “hasanah” di dunia. Bahkan ajaran islam menegaskan bahwa mengabaikan keduniaan serta menganggap remeh urusannya adalah sikap negatif, tercela dan keluar dari garis fitrah serta jalur

¹¹³ <https://jejakkebaikan.wordpress.com/2012/03/26/al-quran-dan-penilaian-kinerja-2/>, Tanggal 28 Juli, pukul 22.00 WIB.

¹¹⁴ Al-Qur'an, Surat At-Taubah Ayat 105, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Penafsiran Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Depag. RI, 1987, 165.

as-sirat al-mustaqim. Oleh karena itu, Rasul melarang cara berpikir anti dunia karena senang pada akhirat.

Allah juga berfirman dalam Q.S Al-Qasas (28) :77 “dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”. Dari surah di atas dapat diketahui bahwa islam tidak hanya mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan syari’ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan Al-Qur’an dan Al-Hadits.

Pengertian kerja dalam keterangan di atas, dalam Islam amatlah luas, mencakup seluruh penerahan potensi manusia. Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidup. Inilah pengertian kerja yang bisa dipakai dalam dunia ketenaga-kerjaan dewasa ini, sedangkan bekerja dalam lingkup pengertian ini adalah orang yang bekerja dengan menerima upah baik bekerja harian, maupun bulanan dan sebagainya.

Pada hakikatnya, pengertian kerja semacam ini telah muncul secara jelas, praktek mu’amalah umat Islam sejak berabad-abad, dalam pengertian ini memperhatikan empat macam pekerja : 1) al-Hirafiyin; mereka yang

mempunyai lapangan kerja, seperti penjahit, tukang kayu, dan para pemilik restoran. Dewasa ini pengertiannya menjadi lebih luas, seperti mereka yang bekerja dalam jasa angkutan dan kuli. 2) al-Muwadzofin: mereka yang secara legal mendapatkan gaji tetap seperti para pegawai dari suatu perusahaan dan pegawai negeri. 3) al-Kasbah: para pekerja yang menutupi kebutuhan makanan sehari-hari dengan cara jual beli seperti pedagang keliling. 4) al-Muzarri'un: para petani.

Pengertian tersebut tentunya berdasarkan teks hukum Islam, diantaranya hadis Rasulullah SAW dari Abdullah bin Umar bahwa Nabi SAW bersabda, “berikanlah upah pekerja sebelum kering keringat-keringatnya”. (HR. Ibn Majah, Abu Hurairah, dan Thabrani). Pendapat atau kaidah hukum yang menyatakan : “Besar gaji disesuaikan dengan hasil kerja”. Pendapat atau kaidah tersebut menuntun kita dalam mengupah orang lain disesuaikan dengan porsi kerja yang dilakukan seseorang, sehingga dapat memuaskan kedua belah pihak.

Disamping kewajiban bekerja akan mendapatkan pahala, juga Allah SWT menjanjikan akan mengampuni dosaduanya kaum muslimin. Dalam hal ini terdapat hadits yang diriwayatkan oleh imam Ahmad sebagai berikut : “Barangsiapa yang pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya keterampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni”. Demikian halnya terdapat hadits berikutnya yang diriwayatkan oleh imam Abu Nu'aim bahwa Rasulullah Saw pernah bersabda : “ Sesungguhnya diantara perbuatan dosa ada dosa yang tidak bisa terhapus

(ditebus) oleh (pahala) shaum dan sholat. “Ditanyakan pada Beliau, Apakah yang dapat menghapuskannya, ya Rasulullah?” Jawab Rasul Saw: “Kesusahan (bekerja) dalam mencari nafkah kehidupan”.

2. Motivasi Kerja Perspektif Islam

Motivasi kerja dalam perspektif Islam itu adalah mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup semata, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Tapi untuk beribadah. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Sesuai dengan sabda Rasulullah Saw :

إن الله يحب العبد المخترف، ومن كد على عياله كان لمجاهد في سبيل الله عزوجل. (رواه أحمد)¹¹⁵

Artinya :”Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah.” (HR. Ahmad)

Dari hadis Nabi di atas dikatakan bahwa mencari nafkah adalah seperti mujahid, artinya nilainya sangat besar. Allah suka kepada hambanya yang mau bersusah payah mencari nafkah. Motivasi kerja dalam Islam,

¹¹⁵ Ahmad Musnad Hasil penelusuran dari Maktabah Syamilah.

bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.

Dari penjelasan hadis di atas, walaupun mencari nafkah atau bekerja adalah wajib ,tapi Jangan sampai kita terlena dengan pekerjaan kita. Sebab masih ada lagi kewajiban kita yang lainnya. Penjelasan diatas selaras dengan kutipan hadist dibawah ini. Anda bisa melihat bagaimana istimewanya bekerja mencari nafkah menurut sabda Nabi saw.

Luar biasa, dikatakan dalam hadits diatas bahwa mencari nafkah adalah seperti mujahid, artinya nilainya sangat besar. Allah suka kepada hambanya yang mau berusah payah mencari nafkah. Saya kira, ini lebih dari cukup sebagai motivasi kerja kita sebagai muslim. Bahkan, kita pun berpeluang mendapatkan ampunan dari Allah.

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ، قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : الْمُؤْمِنُ
الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ إِحْرَصَ عَلَى مَا
يَنْفَعُكَ وَأَسْتَعْنِ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَأَنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ عَنِّي فَعَلْتُ كَذَا كَانَ
كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرَهُ اللَّهُ وَمَا شَاءَ اللَّهُ فَعُلْ فَإِنْ لَوْ تَفْتَحَ عَمَلُ الشَّيْطَانِ (أَخْرَجَهُ
مُسْلِمٌ)¹¹⁶

“ Dari Abu Hurairah r.a berkata, Rasulullah SAW telah bersabda : Orang mu'min yang memiliki keimanan yang kuat lebih Allah cintai daripada yang lemah imannya. Bahwa keimanan yang kuat itu akan menerbitkan kebaikan dalam segala hal. Kejarlah (sukailah) pekerjaan yang bermanfaat dan

¹¹⁶ Al-hafizh Ibnu Hajar Al-Asqolani, terj. Drs. Moh. Macfuddin Aladip “*Bulughul Marom*”, (Semarang, Toha Putra, 2012), 779.

mintalah pertolongan kepada Allah. Janganlah lemah berkemauan untuk bekerja. Jika suatu hal yang jelek yang tidak disenangi menimpa engkau janganlah engkau ucapkan : Seandainya aku kerjakan begitu, takkan jadi begini, tetapi katakanlah (pandanglah) sesungguhnya yang demikian itu sudah ketentuan Allah. Dia berbuat apa yang Dia kehendaki. Sesungguhnya ucapan “seandainya” itu adalah pembukaan pekerjaan setan.” (Hadis dikeluarkan Muslim).

Hadits ini mengisyaratkan bahwa Nabi Muhammad SAW memerintahkan tentang tiga hal, yaitu :

- a. menguatkan keimanan
- b. rakuslah untuk berbuat yang bermanfaat
- c. mohon pertolongan kepada Allah. Di samping itu beliau melarang berbuat dua hal, yaitu :
 - d. lemah
 - e. menyesali apa yang telah menimpa diri dari sesuatu yang tidak disukai, sehingga mengatakan : “ Seandainya aku lakukan begitu, tak akan terjadi begini.”

Dalam hadits dinyatakan : *وَفِي كُلِّ خَيْرٍ* maksudnya bahwa keimanan yang kuat pada diri seseorang akan menciptakan kebaikan dalam segala hal. Sebab dari iman yang sempurna (benar dan kuat) akan mendorong seseorang berbuat yang baik, yang sudah tentu akan berakibat yang baik bagi kehidupannya. Oleh sebab itu al-Khuli dalam mensyarahkan hadis ini berpendapat bahwa iman itu menjadi pengawal kebahagiaan di dunia dan di

akhirat, bila diikuti dengan perbuatan baik (amal saleh). Di dalam al-Qur'an Allah berfirman :

Dari kutipan hadist diatas maka dapat disimpulkan beberapa point tentang pentingnya motivasi bekerja, yaitu;

a. Hukumnya Wajib

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya.

Perlu diperhatikan dalam hadist di atas, ada kata sesudah. Artinya hukumnya wajib sesudah ibadah lain yang fardhu. Jangan sampai karena merasa sudah bekerja, tidak perlu ibadah-ibadah lainnya. Meski kita bekerja, kita tetap wajib melakukan ibadah fardhu seperti shalat, puasa, ibadah haji, zakat, jihad, dan dakwah. Jangan sampai kita terlena dengan bekerja tetapi lupa dengan kewajiban lainnya.

b. Jika Motivasi Kerja Sebagai Ibadah

Jika motivasi kerja kita sebagai ibadah, tentu yang namanya ibadah ada aturannya. Memang berbeda dengan ibadah ritual atau ibadah mahdhah, sebab bekerja sebagai ibadah ghair mahdhah. Artinya, dalam kaidah ushul Fiqh, kita memiliki kebebasan yang luas untuk bekerja selama tidak bertentangan dengan ajaran Islam.

Langkah pertama agar bekerja menjadi sebuah ibadah ialah harus diawali dengan niat, sebab amal akan tergantung niat. Niatkanlah bahwa bekerja sebagai salah satu ibadah kepada Allah. Langkah kedua ialah pastikan dalam bekerja tidak bertentangan dengan ajaran Islam. Untuk itu kita perlu memperhatikan:

c. Etos Kerja Seorang Muslim

Jika tujuan bekerja begitu agung. Untuk mendapatkan ridha Allah Subhaanahu wa ta'ala, maka etos kerja seorang Muslim haruslah tinggi. Sebab motivasi kerja seorang Muslim bukan hanya harta dan jabatan, tetapi pahala dari Allah. Tidak sepatasnya seorang Muslim memiliki etos kerja yang lemah. Coba perhatikan diatas, ada kata-kata “susah payah” dan “kelelahan” yang menandakan etos kerja yang tinggi, suka bekerja keras, dan jauh dari sifat malas.

Jadi, tidak ada kata malas atau tidak serius bagi seorang Muslim dalam bekerja. Motivasi kerja dalam Islam bukan semata mencari uang semata, tetapi serupa dengan seorang mujahid, diampuni dosanya oleh Allah SWT, dan tentu saja ini adalah sebuah kewajiban seorang hamba kepada Allah SWT.

d. Profesional dan Ahli

Dalam hadits diatas juga disebutkan kata profesional dan ahli. Jika motivasi kerja Anda sebagai ibadah, maka Anda akan melakukannya dengan sebaik mungkin. Anda akan terus meningkatkan pengetahuan dan

keterampilan Anda dalam bekerja. Anda terus belajar dan berlatih agar semakin hari menjadi semakin ahli dalam bekerja. Kemauan Anda untuk belajar dan meningkatkan kemampuan bisa dijadikan ukuran apakah motivasi kerja Anda untuk ibadah atau bukan.

e. Adil Dalam Bekerja

Salah satu bentuk profesional itu adalah ‘adil, yaitu menempatkan sesuatu pada tempatnya. Jika waktunya bekerja, Anda bekerja. Jika waktunya istirahat atau shalat, Anda bisa shalat dan istirahat. Jika tidak, maka bisa termasuk melakukan hal yang dzalim, tidak menempatkan sesuatu pada tempatnya. ‘Adil juga berarti, Anda bekerja sesuatu tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang Anda miliki. Semoga motivasi kerja kita semua sebagai ibadah dan dibuktikan dengan melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

3. Kesejahteraan Guru Perspektif Islam

Kesejahteraan materil dan rohani menjadi satu bagian yang tidak dapat di pisahkan, karena kesejahteraan materil berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup dan kesejahteraan rohani berkaitan dengan kepuasan hati dalam mengajar. Cendikiawan muslim Imam Al-Ghazali merupakan seorang yang pertama merumuskan konsep fungsi kesejahteraan (masalah) sosial. Dalam bukunya Ihya ulumuddin Al-Ghazali mengemukakan dalam masyarakat Islam ada 5 aspek yang sangat berpengaruh kepada tercapainya kesejahteraan yaitu; tujuan utama syariat

Islam adalah Agama (din), Jiwa (nafs), Akal(aql), Keturunan (nasl), Harta (maal).(lihat Al-Musthofa fi al-ilmi ushul, Abu Hamid Imam Al-Ghazali Jus I).

Lebih jauh, Al-Ghazali merumuskan tiga alasan mengapa seseorang harus melakukan aktivitas ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraannya; Pertama untuk memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan, Kedua; mensejahterakan keluarga, dan ketiga membantu orang lain yang membutuhkan.

Dari tiga kriteria di atas, membuktikan bahwa kesejahteraan seseorang akan terpenuhi apabila tingkat kebutuhan mereka tercukupi. Sebenarnya kesejahteraan dalam tataran teori memiliki banyak dimensi pengaplikasiannya, namun dalam hal ini lebih difokuskan kepada terpenuhinya kesejahteraan seseorang berdasarkan tingkat kebutuhannya dalam hal harta benda.

Menurut Al-Ghazali konsep kesejahteraan dalam Islam bukanlah secara eksklusif bersifat materialistis ataupun spiritual. Dalam hal ini, melalui serangkaian penelitiannya terhadap berbagai ajaran Islam yang terdapat di dalam Al-Qur'an dan hadits. Tujuan manusia mencari harta antara lain memenuhi fitrah dan nafsunya, mencukupi diri dan keluarga, membantu masyarakat dan memperoleh keridhaan Allah. Mencari harta merupakan fitrah manusia sejak diciptakan, tetapi dalam memenuhi tuntutan nafsunya

harus dikendalikan dengan batasan syariah dan menggunakan cara sesuai syariat Islam. Dalam ayat suci Al-Qur'an telah disebutkan :

زَيْنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ
وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ
الْمَبَآءِ

Artinya : “Dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini, yaitu: wanita-wanita, anak-anak, harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah kesenangan hidup di dunia, dan di sisi Allah-lah tempat kembali yang baik (surga).” (QS: Ali ‘Imran: 14)¹¹⁷

Dalam hal ini, Islam sebenarnya telah menentukan batasan dan cara-cara dimana individu, kelompok, masyarakat dan Negara dapat menguasai harta benda sedemikian rupa sehingga perolehan dalam tingkatan yang berbeda-beda masih dapat diraih oleh semua orang walaupun ada perbedaan dalam kemampuan mereka.

Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam juga memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ. (رواه ابن ماجه)¹¹⁸

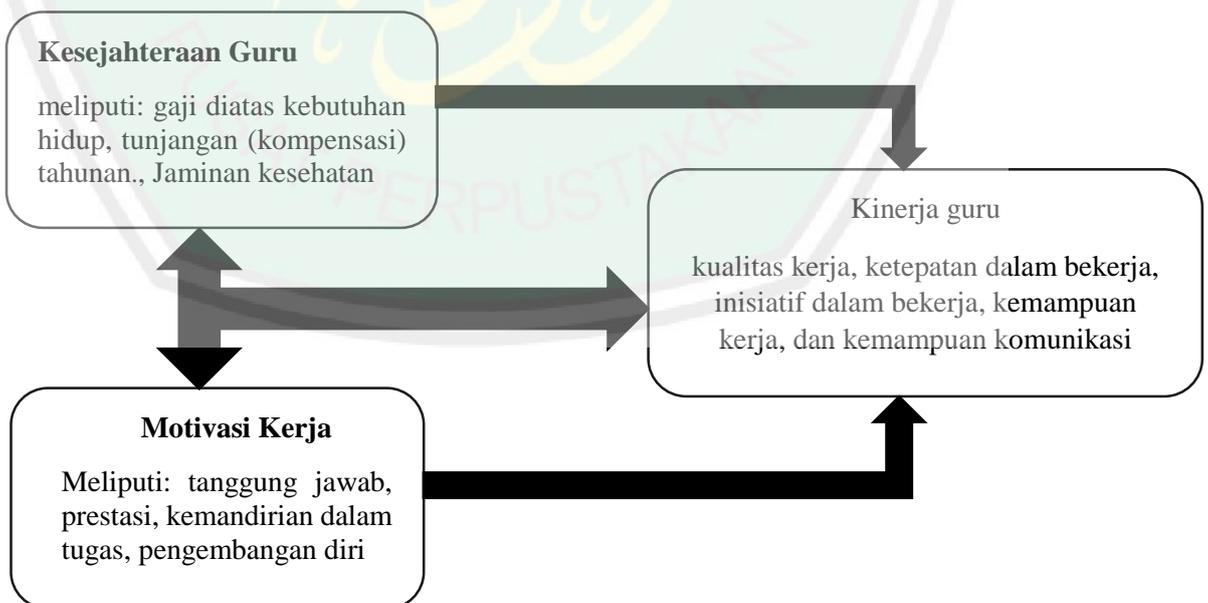
¹¹⁷ Al-Qur'an, Surat Al-Imran Ayat 14, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Penafsiran Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Depag. RI, 1987.

¹¹⁸ Ibnu majah, sunan *ibnu majah*, CD software maktaba syamilah ishadar al-thani, juz 7, 294.

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.”
(HR. Ibnu Majah).

Maksud dari hadist di atas adalah jangan pernah menunda gaji dari sebuah pekerjaan, sehingga pekerja menerima imbalan setelah menyelesaikan pekerjaannya yang dalam hal ini adalah profesi guru. Lebih lanjut Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” Menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezaliman.¹¹⁹

E. Kerangka Berfikir



¹¹⁹ Abdu Al-Rauf Al-Manawi, Faidhul Qadir. (Mesir: al-Maktabah al-Tijariyah al-Kubro, Cet. Ke-1, Juz 5), 1356.

Dapat dijelaskan bahwa kesejahteraan guru adalah pemenuhan kebutuhan hidup material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak, lebih baik, sejahtera dan makmur sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab berat yang dipikul guru untuk menciptakan generasi penerus bangsa yang bermutu. Pemenuhan kebutuhan guru akan menambah isme dan semangat melaksanakan tugas kerjanya. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dilakukan untuk menggerakkan guru dalam upaya mencapai tujuan bersama, motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan yang muncul dari dalam diri maupun oleh adanya unsur lain. Motivasi penting untuk meningkatkan aspek dan juga motivasi kerja yang ditimbulkan oleh guru sangat mempengaruhi aspek psikomotorik, afektif dan kognitif peserta didik. Kinerja guru merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran dan pelaksanaan program pembelajaran serta evaluasi program pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan selama melaksanakan kewajiban sebagai guru sekolah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu analisis dengan menggunakan angka, hasil penelitian kemudian dianalisis menggunakan rumus statistik.¹²⁰ Penelitian ini menggunakan model analisis regresi yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, tanpa ada tambahan atau manipulasi terhadap data yang telah ada.¹²¹

Tujuan dari model analisis regresi ini adalah untuk mencari mengetahui apakah terdapat pengaruh antar variabel yang diteliti, untuk menjawab pertanyaan apakah pengaruh antar variabel tersebut kuat atau lemah, dan untuk memperoleh kepastian secara matematis apakah pengaruh antar variabel signifikan atau tidak.¹²² Pola antara variabel yang akan diteliti tersebut sebagai paradigma penelitian. Jadi paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan pengaruh antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

¹²⁰ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 14.

¹²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 11.

¹²² Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 188.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu kualitas yang memiliki variasi tertentu, yang mana peneliti akan mempelajari dan menarik kesimpulan.¹²³ Variable penelitian menurut hubungannya dibedakan menjadi dua yakni variable *independent* (bebas) dan variable *dependent* (terikat).¹²⁴ Penelitian ini mengkaji pengaruh kesejahteraan guru sebagai variabel independent (X_1), motivasi kerja sebagai variabel independent (X_2) dan kinerja guru sebagai variabel dependent (Y).

1. Variabel *Independent* (bebas)

Variable *independent* (bebas) merupakan variable yang mempengaruhi atau menjadi sebab terjadi perubahan dari variable *dependent* (terikat). Variable bebas dari penelitian ini adalah kesejahteraan guru dan motivasi kerja.

2. Variabel *Dependent* (terikat)

Variable *dependent* (terikat) merupakan variable yang dipengaruhi karena adanya variable bebas. Variable terikat yang digunakan dalam penelitian adalah kesejahteraan guru.

¹²³Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, (Bandung: Alfabet, 2009), hlm 60-61.

¹²⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, hlm 61.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah semua subjek penelitian.¹²⁵ Populasi ialah daerah pembentukan gagasan atau kesimpulan umum yang terbagi dari; subjek atau objek yang memiliki derajat dan ciri-ciri tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dikaji lebih mendalam dan selanjutnya membuat rangkuman hasil penelitian. Maka, populasi tidak Cuma individu tapi juga subjek dan barang lain. Populasi tidak hanya mengenai banyaknya subjek atau objek yang dikaji, tetapi mencakup semua sifat atau ciri-ciri yang dipunyai oleh subjek atau objek itu.¹²⁶ Populasi adalah seluruh subjek yang diselidiki dan dibatasi sebagai jumlah atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.¹²⁷ Penelitian kuantitatif ini akan dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu mewakili populasi kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu

¹²⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 115.

¹²⁶ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, 80.

¹²⁷ Sutrisno Hadi, *Metode Research Jilid II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), 220.

sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)

Sampel pada penelitian pada ini adalah guru kelas satu sampai kelas enam, guru agama dan guru olah raga Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat dengan menggunakan teknik *purposive Sampling* yakni teknik penentuan sampel dengan cara menetapkan ciri husus yang sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu guru kelas satu sampai enam, guru agama dan guru olah raga di Madrasah tempat penelitian.

**Tabel 3.1 Sampel Objek Penelitian
SD Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah**

No	Sekolah	NPSN	Jumlah Guru	Alamat
1	MIN Jelantik	60721686	16 guru	Jl. Raya Praya- Mataram Jelantik Desa
2	MIS Al-Anshor Beber	69728035	8 guru	Beber Pengenjek Desa
3	MIS Hidayatul Qomar	69819657	8 guru	Jl. Pengenjek- Pringgarata Pengenjek Desa
4	MIS Hidayatul Ummah NW	69727540	8 guru	Bagik Nunggal Ubung Desa
5	MIS NW Berembeng	60721688	8 guru	Jl. Pengenjek- Tunjang
6	MIS NW Bonjeruk	60711687	8 guru	Raden Nune Mas Barat Masjid
7	MIS NW Nurul Iman	69728033	8 guru	Sukarara
8	MIS NW Perina	60721689	8 guru	Perina
9	MIS NW Puyung	69726248	8 guru	Puyung
9 Madrasah			80 guru	

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses menyediakan data primer yang dibutuhkan untuk kepentingan penelitian.¹²⁸ Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi.

1. Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahuinya.¹²⁹ Menurut Bugin, angket sebagai serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian diberikan kepada responden. Setelah diisi, angket dikembalikan kepada peneliti.¹³⁰

Jadi angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner atau angket merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

Angket yang digunakan adalah berbentuk angket berstruktur atau angket tertutup. Yaitu angket yang dirancang sedemikian rupa untuk mendapatkan data terkait dengan pendapat pribadi mengenai kesejahteraan

¹²⁸ Agus Suprpto, *Metode Pengumpulan dan Analisis Data: Langkah Vital Proses Penelitian*, Vol. 23, No. 7. Maret (2005), 152.

¹²⁹ Sukidiin dan Mundir, *Metodologi Penelitian: Bimbingan dan pengantar Kesuksesan Anda dalam Dunia Penelitian* (Surabaya: Insan Cendekia, 2005), 216.

¹³⁰ Bugin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2006), 123.

guru, motivasi kerja dan kinerja guru bersangkutan. Angket atau kuesioner ini di berikan kepada guru untuk diisi dengan sebenar-benarnya.

Angket yang dipakai pada penelitian ini merupakan angket bentuk skala, yakni serangkaian tingkatan, level, atau nilai yang mendeskripsikan variasi derajat sesuatu. Jenis skala yang dipakek adalah skala *Likert*.¹³¹

2. Dokumentasi

Dokumentasi ini sebuah bukti telah terjadinya proses penelitian di sebuah sekolah yang berupa foto-foto tentang proses penelitian seperti foto bergambar. Dokumentasi yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini adalah dokumen foto. Dokumen foto ini terkait tentang foto kegiatan observasi awal, kegiatan wawancara awal, dan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk menunjang proses penelitian sebagai alat bukti terlaksananya penelitian.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang sesuai kriteria akademik, maka bisa dipakai menjadi alat untuk mengetahuisuatu objek atau menghimpun data tentang variabel.¹³² Instrumen dipakai untuk mengumpulkan data harus memenuhi dua syarat yaitu valid untuk mengukur data dan mempunyai reliabilitas untuk konsistensi yang handal.¹³³ Pengembangan instrumen dilalau lewat banyak cara, yakni: 1) merancang indikator variabel penelitian, 2) merancang kisi-kisi instrumen, 3) menjalankan uji coba instrumen, 4)

¹³¹ Tukiran Taniredja, *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*, (Alfabeta:Bandung, 2012), 44.

¹³² Basi Intang Sappaile, Konsep Intsrumen Penelitian Pendidikan, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Vol. 13, No. 66. Mei (2007). 379

¹³³ Muhammad Khumaedi, Reliabilitas Instrumen Penelitian Pendidikan, *Jurnal Pendidikan Teknik Mesin*. Vol. 12, No. 1, Juni (2012). 25

menjalankan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Maka, instrumen pengumpulan data ialah alat ukur yang ditetapkan dan dipakai oleh peneliti untuk pengumpulan data supaya kegiatan menjadi berurutan dan diperlancar dengan adanya instrumen tersebut.¹³⁴

Pada penelitian ini penyusunan instrumen menggunakan angket untuk mengukur keajahteraan guru, motivasi kerja dan kinerja guru. Angket yang digunakan menggunakan skala *likert* yang jawabannya memiliki gradasi yang diberi bobot nilai 5-1, misalnya pilihan jawaban selalu skornya 5, kadang-kadang skornya 3, jarang skornya 2 dan tidak pernah skornya 1

Tabel 3.2 Skala *Likert*¹³⁵

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Selalu	Nilainya 5
Sering	Nilainya 4
Kadang-kadang	Nilainya 3
Jarang	Nilainya 2
Tidak pernah	Nilainya 1

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan intrumen angket untuk memperoleh data tentang tingkat kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kinerja guru. Adapun langkah-langkah penyusunan angket yang dilakukan adalah sebagai berikut;

a. Penyusunan kisi-kisi angket

Kisi-kisi disusun dalam bentuk matrik yang di dalamnya tertuang konsep tingkat kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kinerja guru. Konsep ini dijabarkan melalui variabel dan indikator. Masing-masing indikator

¹³⁴ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), 101.

¹³⁵ Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta : Rineka Cipta, 2014), 93.

terwakili oleh item-item angket sebagai alat ukur. Setelah kisi-kisi dibuat barulah menyusun item-item angket.

Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Sub Variabel	Idikator	Nomor butir
Kesejahteraan guru Teori Prof Dr. Lijan Poltak Sinambela Manajemen Sumber Daya Manusia	1. <i>Gaji diatas kebutuhan hidup.</i>	1. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial	1
		2. Mendapatkan gaji tepat pada waktunya	2
		3. Mendapatkan tambahan gaji dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerjanya	3
	2. Tunjangan (kompensasi) tahunan	1. Mendapatkan bonus dari hasil kerja	4
		2. Mendapatkan tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya	8
		3. Kenaikan tunjangan gaji sesuai jenjang karir	7, 10
	3. Jaminan kesehatan dan keamanan	1. Mendapatkan jaminan keamanan dalam melaksanakan tugasnya	5
		2. Mendapatkan jaminan kesehatan dari profesinya	6
		3. Merasa nyaman dilingkungan sekolah	9
Motivasi kerja (X2) Hamzah B. Uno Teori motivasi dan pengukurannya	4. <i>Tanggung jawab</i>	1. Kerja keras	3, 6, 17
		2. Tanggung jawab	12, 19
		3. Pencapaian tujuan	7, 13
		4. Menyatu dengan tugas	1, 15
	5. <i>Prestasi</i>	1. Dorongan untuk sukses	2, 20
		2. Umpan balik	8, 21
		3. Unggul	9, 11
6. Aktualisasi diri	1. Peningkatan keterampilan	14, 16	
	2. Dorongan untuk maju	4, 10, 22, 23	
7. <i>Kemandirian</i>	1. Mandiri dalam bekerja	24, 25	
	2. Suka pada tantangan	5, 18	

<p>Kinerja Guru (Y) Prof. Dr. Hamzah B. Uno, MPd. dan Dr. Nina Lamatenggo, SE, M.Pd teori kinerja dan pengukurannya</p>	<p>8. <i>Pedagogik</i> (kualitas kerja)</p>	<p>1. Merencanakan program pembelajaran 2. Melakukan penilaian hasil belajar 3. Menjelaskan materi pelajaran dengan perlahan dan sesuai kondisi 4. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran</p>	<p>1, 2 3 4 5</p>
	<p>9. <i>Kepribadian</i> (kemampuan kerja)</p>	<p>1. Mampu memimpin kelas 2. Mampu mengelola IBM 3. Mampu melaksanakan penilaian hasil belajar siswa 4. Menguasai landasan pendidikan</p>	<p>16 17, 18 19 20</p>
	<p>10. <i>Profesional</i> (ketepatan dan inisiatif dalam bekerja)</p>	<p>1. Menerapkan hal hal baru dalam pembelajaran 2. Mmemberikan materi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa 3. Menyelesaikan pembelajaran sesuai kalender akademik 4. Menggunakan media dalam pembelajaran 5. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran 6. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik 7. Menciptakan hal hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah</p>	<p>6 7 8, 9 10, 11 12, 13 14 15</p>
	<p>11. <i>Sosial</i> (kemampuan komunikasi.)</p>	<p>1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar 2. Mengkomunikasikan hal hal baru dalam pembelajaran</p>	<p>21, 22 23</p>

		3. Menggunakan berbagai tehnik dalam mengelola proses belajar mengajar	24
		4. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	25

b. Penyusunan item angket

Item angket disusun berdasarkan kisi-kisi yang telah dibuat mengacu pada tiga variabel yang digunakan yaitu tingkat kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kinerja guru. Instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel tingkat kesejahteraan guru, 24 pernyataan untuk variabel motivasi kerja guru, dan 23 pernyataan untuk kinerja guru yang disusun oleh peneliti.

Cara yang digunakan untuk menentukan skor dalam penelitian ini dengan menggunakan skala *Likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item instrumen tersebut memiliki gradasi dari positif sampai negatif, yang berupa kata-kata seperti selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Dalam pengukuran variabel penelitian, responden diminta untuk menyatakan persepsinya dengan memilih salah satu alternatif jawaban dalam skala satu sampai lima.

Adapun pengembangan instrumen untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Angket tentang variabel tingkat kesejahteraan guru terdapat tiga sub variabel yaitu: tingkat penghasilan finansial (gaji) di atas kebutuhan hidup, Insentif (bonus), dan tunjangan. Instrumen kesejahteraan guru

terdapat 10 pernyataan sehingga total skor terendah adalah 10 dan skor tertinggi adalah 50.

- 2) Angket tentang variabel motivasi kerja terdapat empat sub variabel yaitu: tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, kemandirian dalam tugas. Dalam instrumen motivasi kerja terdapat 24 pernyataan sehingga total skor terendah adalah 24 dan skor tertinggi adalah 120.
- 3) Angket tentang variabel kinerja guru terdapat lima sub variabel yaitu: kualitas kerja, ketepatan dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan kemampuan komunikasi. Dalam instrumen Kinerja Guru terdapat 23 pernyataan sehingga total skor terendah adalah 23 dan skor tertinggi adalah 115.

c. Pemberian skor

Pemberian skor angket diawali dengan pemberian kode terhadap jawaban responden. Pemberian kode atas jawaban responden dengan menggunakan kriteria berikut; selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah. Besar skor masing-masing adalah: selalu dengan nilai 5, sering dengan nilai 4, kadang-kadang dengan nilai 3, jarang dengan nilai 2, dan tidak pernah dengan nilai 1. Dalam menentukan pilihan responden didasarkan pada kecendrungan yang sesuai dengan alternatif jawaban terhadap item yang bersangkutan, yaitu; (1) selalu, artinya pernyataan yang digambarkan selalu terjadi dengan prosentase 100% terjadi, (2) sering, artinya pernyataan yang digambarkan sering terjadi dengan prosentase 75% terjadi, (3) kadang-kadang, artinya pernyataan yang digambarkan kadang

terjadi dengan prosentase 50% terjadi, (4) jarang, artinya pernyataan yang digambarkan jarang terjadi dengan prosentase 25% terjadi, (5) tidak pernah, artinya pernyataan yang digambarkan tidak pernah terjadi dengan prosentase 0% terjadi.

Instrumen penelitian yang akan digunakan untuk mengambil data penelitian harus memenuhi dua syarat, yaitu valid dan reliabel. Oleh karena itu, sebelum instrumen tersebut digunakan untuk mengambil data penelitian maka terlebih dahulu harus diuji coba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabelitasnya serta untuk mengetahui tingkat pemahaman responden.

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Setelah variabel instrumen terkait dengan tingkat kesejahteraan guru, motivasi mengajar, dan kinerja guru disusun maka instrumen tersebut terlebih dahulu diuji cobakan untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitasnya.

a. Uji Validitas Instrumen

Suatu tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukur, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut, namun jika tes tersebut menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dapat dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah.

Ada dua syarat yang berlaku pada sebuah angket yaitu keharusan sebuah angket untuk valid dan reliabel. Angket dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan dan dapat mengungkap data

variabel yang diteliti secara tepat. Dasar pengambilan keputusan suatu valid atau tidak valid dapat diketahui dengan menggunakan rumus apabila r hitung $< r$ tabel, maka korelasi tidak signifikan artinya item dalam instrument tersebut dikatakan tidak valid. Sebaliknya apabila r hitung $> r$ tabel, maka korelasi signifikan artinya item dalam instrument tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas ini dilakukan dengan bantuan komputer SPSS 16.

Tabel 3.4
Koefisien Korelasi¹³⁶

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan/Pengaruh
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Adapun hasil validitas uji coba angket yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Ikhlasiyah Parampuan dan SDN 1 Negeri Jelantik dengan jumlah 20 orang yang dihitung menggunakan uji *correlation product moment* melalui program SPSS Versi 16.0 yakni sebagai berikut:

Tabel 3.5 : Hasil Uji Coba Validitas Instrumen
Variabel Tingkat Kesejahteraan Guru

Item	KORELASI X1		
	r_hitung	r_tabel	Keputusan
X _{1.1}	0,624	0,444	Valid
X _{1.2}	0,457	0,444	Valid
X _{1.3}	0,551	0,444	Valid
X _{1.4}	0,695	0,444	Valid

¹³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*, 93-94.

X _{1.5}	0,456	0,444	Valid
X _{1.6}	0,625	0,444	Valid
X _{1.7}	0,514	0,444	Valid
X _{1.8}	0,557	0,444	Valid
X _{1.9}	0,819	0,444	Valid
X _{1.10}	0,521	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diperoleh hasil uji coba angket kesejahteraan guru dengan jumlah angket yang berjumlah 10 item. Dari 10 item angket yang digunakan, keseluruhannya dinyatakan valid. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pernyataan dengan nomor item angket dengan kategori valid yakni berjumlah 10 item angket yang valid.

**Tabel 3.6 : Hasil Uji Coba Validitas Instrumen
Variabel Motivasi Kerja Guru**

Item	Korelasi X2		
	r_hitung	r_tabel	Keputusan
X _{2.1}	0,600	0,444	Valid
X _{2.2}	0,559	0,444	Valid
X _{2.3}	0,440	0,444	Tidak Valid
X _{2.4}	0,640	0,444	Valid
X _{2.5}	0,645	0,444	Valid
X _{2.6}	0,491	0,444	Valid
X _{2.7}	0,568	0,444	Valid
X _{2.8}	0,491	0,444	Valid
X _{2.9}	0,724	0,444	Valid
X _{2.10}	0,570	0,444	Valid
X _{2.11}	0,583	0,444	Valid
X _{2.12}	0,532	0,444	Valid
X _{2.13}	0,701	0,444	Valid
X _{2.14}	0,473	0,444	Valid
X _{2.15}	0,640	0,444	Valid
X _{2.16}	0,445	0,444	Valid
X _{2.17}	0,584	0,444	Valid
X _{2.18}	0,576	0,444	Valid
X _{2.19}	0,517	0,444	Valid
X _{2.20}	0,595	0,444	Valid
X _{2.21}	0,594	0,444	Valid
X _{2.22}	0,660	0,444	Valid
X _{2.23}	0,597	0,444	Valid

X _{2.24}	0,562	0,444	Valid
X _{2.25}	0,787	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diperoleh hasil uji coba angket kinerja guru dengan jumlah angket yang valid berjumlah 24 item dari 25 item angket. Hanya satu angket yang dinyatakan tidak valid yakni item angket X_{2.3}. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pernyataan dengan nomor item angket dengan kategori valid yakni berjumlah 24 item angket yang valid.

Tabel 3.7 : Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Kinerja Guru

Item	Korelasi Y		
	r_hitung	r_tabel	keputusan
Y.1	0,452	0,444	Valid
Y.2	0,499	0,444	Valid
Y.3	0,484	0,444	Valid
Y.4	0,472	0,444	Valid
Y.5	0,584	0,444	Valid
Y.6	0,503	0,444	Valid
Y.7	0,482	0,444	Valid
Y.8	0,502	0,444	Valid
Y.9	0,675	0,444	Valid
Y.10	0,611	0,444	Valid
Y.11	0,667	0,444	Valid
Y.12	0,656	0,444	Valid
Y.13	0,451	0,444	Valid
Y.14	0,459	0,444	Valid
Y.15	0,614	0,444	Valid
Y.16	0,472	0,444	Valid
Y.17	0,540	0,444	Valid
Y.18	0,520	0,444	Valid
Y.19	0,518	0,444	Valid
Y.20	0,683	0,444	Valid
Y.21	0,448	0,444	Valid
Y.22	0,347	0,444	Tidak Valid
Y.23	0,516	0,444	Valid
Y.24	0,272	0,444	Tidak Valid
Y.25	0,553	0,444	Valid

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diperoleh hasil uji coba angket kinerja guru dengan jumlah angket yang valid berjumlah 23 item dari 25 item angket. Dua angket diantaranya dinyatakan tidak valid yakni item angket Y. 22 dan Y.24. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan pernyataan dengan nomor item angket dengan kategori valid yakni berjumlah 23 item angket yang valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Data yang reliabel adalah data yang dihasilkan dapat dipercaya dan diandalkan. Apabila datanya memang benar-benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama.¹³⁷

Instrumen dalam variabel penelitian dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai reliabelitas yang tinggi, apabila alat pengumpul data yang dibuat oleh peneliti mempunyai taraf konsisten dalam mengukur apa yang hendak diukur.¹³⁸ Reliabilitas pada suatu instrumen merujuk pada adanya kepercayaan pada instrumen untuk bisa digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah dinyatakan baik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Arikunto bahwa instrumen pengumpul data dikatakan valid bila mampu dan dapat mengungkap data atau informasi dari suatu

¹³⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.....*, hlm. 154

¹³⁸ Sukandarrumidi, *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), hlm. 127

variabel yang diteliti secara tepat dan mampu mengukur apa yang diinginkan.¹³⁹

Berdasarkan hasil uji coba instrumen maka variabel kesejahteraan guru mempunyai r alpha sebesar 0,919, variabel motivasi kerja mempunyai r alpha sebesar 0,922, dan variabel kinerja guru mempunyai r alpha sebesar 0,933. Dengan nilai tersebut, maka nilai r alpha yang dihasilkan bernilai positif dan lebih besar dari r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen semua variabel mempunyai tingkat kehandalan dan bisa digunakan sebagai alat ukur.

G. Teknik Analisa Data

Instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen penelitian tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur. Validitas instrumen dapat ditentukan dengan dua cara, yakni cara analisis rasional dan analisis statistik. Analisis rasional digunakan untuk menentukan validitas isi, yaitu untuk memastikan apakah instrumen tersebut mampu mencerminkan isi yang dikehendaki. Dalam hal ini instrumen yang telah disusun kemudian diajukan kepada ahlinya atau pakar (*expert judgement*) untuk mendapatkan tanggapan dan penilaian, apakah butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang disusun telah mencerminkan indikator, sub variabel, dan variabel yang akan diteliti. Apabila instrumen telah disetujui pembimbing maka dianggap instrumen itu valid.

Analisis statistik dimaksudkan untuk mengetahui validitas instrumen ditinjau dari aspek konstruk, artinya instrumen tersebut mampu mengukur sifat

¹³⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian.....*, hlm. 178

konstruk atau teori yang dibangun. Validitas instrumen ditentukan oleh validitas butir dan validitas butir ditentukan oleh besarnya koefisien korelasi skor masing-masing butir dengan skor total yang dianalisis dengan statistik korelasi biserial. Butir-butir soal dalam instrumen dinyatakan valid jika harga koefisien korelasi hasil hitung lebih besar dari koefisien korelasi hasil tabel pada taraf $\alpha = 0,05$.

Selanjutnya instrumen penelitian harus memenuhi syarat reliabel atau andal, yakni mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi. Sebuah alat ukur akan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika alat ukur tersebut mampu memberikan hasil pengukuran yang tetap dan akurat.

Analisis data dalam penelitian merupakan langkah yang sangat penting mengingat peranannya sebagai suatu proses yang merinci usaha formal untuk merumuskan tema dan merumuskan hipotesis. Analisis data juga merupakan suatu proses pengorganisasian dan mengurutkan data dalam pola, kategori dan satuan dasar sehingga dapat ditemukan tema serta dapat dirumuskan hipotesis kerja sebagaimana yang disarankan oleh data.¹⁴⁰

Sebagaimana yang telah dikemukakan di atas bahwa penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang merupakan alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika, statistik, dan ekonometrik. Langkah selanjutnya adalah menyajikan hasil analisis dalam bentuk angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan. Adapun data

¹⁴⁰ M. Iqbal Hasan, *Metode Penelitian dan Aplikasinya*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), hlm. 97

dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode analisis statistik sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif

Untuk mengetahui tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja guru maka dalam perhitungan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Mean

Menentukan *Mean* dengan rumus:

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

M = *Mean*

Fx = frekuensi banyaknya nomor pada variabel x

N = Jumlah Total

b. Standar deviasi

Standar deviasi atau simpangan baku sampel digunakan dalam menghitung nilai pada uji normalitas.

$$SD = \sqrt{\frac{n \cdot \sum fxi^2 - (\sum fxi)^2}{n(n-1)}}$$

Keterangan:

S = standar deviasi

\bar{x} = nilai rata-rata (*mean*)

$\sum f_i$ = jumlah frekuensi data ke-I, yang mana I = 1,2,3...

n = banyaknya data

X_i = data ke-I, yang mana I = 1,2,3...

2. Analisis inferensial

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Pengujian normalitas data yang diperoleh dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* dengan memakai SPSS 16.¹⁴¹

b. Uji Homogenitas

Setelah data berdistribusi normal, selanjutnya dilakukan uji homogenitas. Walaupun di atas telah dicocokkan dan diberikan pasangan, maka masih perlu kiranya dilakukan pembuktian homogenitas agar lebih valid. Kriteria Pengujian dengan *Test of Homegenity of Variances*, jika nilai signifikan $\geq 0,05$ maka data dikatakan homogen, sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data dikatakan tidak homogen.¹⁴²

3. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan linier atau tidak. Dalam uji penelitian ini dengan uji F analisis dengan menggunakan program komputer SPSS. Dengan ketentuan melihat nilai signifikansi *deviation from linierity* pada tabel *anova*. Pada uji statistik, nilai signifikansi *deviation from linierity* lebih besar ($>$) dari 0,05 maka dikatakan hubungan antara variabel X dan Variabel Y adalah linier. Jika nilai signifikansi *deviation from linierity*

¹⁴¹Mikha Agus Widiyanto, *Statistika Terapan*, (Jakarta: PT Gramedia, 2013), hlm154-157.

¹⁴²Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif* (Malang: UIN Malang Press, 2016), 297.

lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka tidak ada hubungan linier antara variabel X dan Variabel Y.

4. Uji Persyaratan Analisis

Penelitian yang menggunakan analisis regresi meniscayakan terpenuhinya beberapa asumsi dasar sebelum dilakukan tahap pengujian lebih lanjut. Uji persyaratan analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh telah memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Persyaratan awal untuk menggunakan regresi sebagai salah satu alat analisis yaitu variabel penelitian harus diukur paling rendah dalam bentuk skala interval.¹⁴³

5. Uji Hipotesis

Analisa dalam uji hipotesis didasarkan pada data yang diperoleh dari responden melalui angket yang telah disebarakan dalam penelitian ini. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh independen variabel terhadap dependen variabel dan bagaimana kriterium (dependen variabel) dapat diprediksikan melalui prediktor (independen variabel) secara parsial.¹⁴⁴ Uji statistik regresi linier dilakukan juga untuk menguji signifikan tidaknya hubungan antar variabel yang diukur melalui koefisien regresinya. Regresi linier dalam penelitian ini adalah regresi yang mana variabel terikatnya (kepemimpinan

¹⁴³ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 101

¹⁴⁴ Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern Untuk Ilmu Sosial*, hlm. 163

situasional dan budaya organisasi suportif) dihubungkan atau dijelaskan dari satu variabel, yang dalam hal ini adalah variabel tingkat kinerja guru.

Model analisis regresi ganda dalam penelitian ini akan dianalisis menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for the social sciences*) 16 for Windows. Dalam analisis regresi linier tersebut penulis menggunakan uji t-test dan uji F. dengan pengujian tersebut meniscayakan bisa diketahuinya variabel-variabel bebas yang digunakan secara parsial mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya. Uji regresi linier secara parsial merupakan uji statistik koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi Y, dan dalam uji ini menggunakan uji t. Uji t bertujuan untuk menjelaskan signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah dengan jumlah responden yaitu guru kelas di masing-masing sekolah berjumlah 80 orang. Hasil angket untuk mengukur tingkat kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kinerja guru madrasah diperoleh dari hasil pengisian lembar angket oleh guru yang ada disekolah tersebut.

Variabel dalam penelitian ini terdapat tiga variabel dengan dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang memberikan pengaruh atau variabel X (tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja) dan satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel yang diberi pengaruh atau variabel Y (kinerja guru). Adapun deskripsi variabel penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Variabel Bebas (X_1)

Variabel X_1 pada penelitian ini adalah kesejahteraan guru meliputi teori pengukuran tingkat kesejahteraan guru(kompensasi) dari Prof Dr. Lijan Poltak Sinambela Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu dengan melihat kompensasi berupa tingkat penghasilan finansial (gaji) yang dibayarkan secara teratur diatas kebutuhan hidup, Insentif (bonus) merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar, dan tunjangan Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, dan cuti pensiun.

2. Variabel Bebas (X_2)

Motivasi kerja sebagai variabel independen dua disebut X_2 . Meliputi teori pengukuran motivasi kerja Abraham Mashow tentang hirarki kebutuhan manusia dalam buku Hamzah B. Uno yang berjudul teori motivasi dan pengukurannya meliputi: kebutuhan fisiologis (gaji/kompensasi), kebutuhan rasa aman, kebutuhan cinta dan memiliki, kebutuhan penghargaan, kebutuhan kognitif (pengetahuan), kebutuhan estetika (keindahan) dan kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan potensi) dan dikembangkan kembali oleh Hamzah B. Uno berupa tanggung jawab, prestasi, pengembangan diri, kemandirian dalam tugas, kondisi kerja, hubungan interpersonal, gaji, keamanan, supervisi sekolah, kebijakan sekolah.

3. Variabel Terikat (Y)

Kinerja guru sebagai variabel dependen disebut Y. Teori Prof. Dr. Hamzah B. Uno, MPd. dan Dr. Nina Lamatenggo, SE, M.Pd teori kinerja dan pengukurannya Meliputi: kualitas kerja, ketepatan dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja, dan kemampuan komunikasi. Komponen tersebut adalah refresentatif dari empat kompetensi dasar guru yaitu pedagogik, kepribadian,, dan sosial.

Ketiga variabel dalam penelitian ini merupakan variabel yang dianalisis sesuai dengan prosedur penelitian kuantitatif. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

B. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan sebagai bahan dasar untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari masing-masing variabel baik mengenai Tingkat Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja maupun Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB.

Data dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu tingkat kesejahteraan guru (X_1), motivasi kerja (X_2) dan satu variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Pada bagian ini akan dideskripsikan dari data masing-masing variabel yang telah diolah dilihat dari nilai rata-rata (*Mean*), *median*, *modus*, dan *standar deviasi*. Selain itu juga disajikan tabel distribusi frekuensi dan diagram batang dari distribusi frekuensi masing-masing variabel. Berikut ini rincian hasil pengolahan data yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS versi 16.0.

Tabel 4.1 : Analisis Deskriptif

Statistics

		Tingkat kesejahteraan guru	Motivasi kerja	Kinerja guru
N	Valid	80	80	80
	Missing	0	0	0
Mean		36.99	91.76	89.49
Std. Error of Mean		.674	1.112	1.067
Median		38.00	93.00	90.50
Mode		34	80 ^a	87 ^a
Std. Deviation		6.033	9.944	9.540
Variance		36.392	98.892	91.012
Skewness		-.878	-.696	-.858
Std. Error of Skewness		.269	.269	.269
Kurtosis		1.219	.563	1.060
Std. Error of Kurtosis		.532	.532	.532
Range		30	52	47
Minimum		16	58	58
Maximum		46	110	105
Sum		2959	7341	7159
Percentiles	10	29.10	79.10	77.00
	20	33.00	83.00	83.20
	25	34.00	85.00	84.00
	30	34.00	87.00	86.00
	40	35.40	90.00	87.40
	50	38.00	93.00	90.50
	60	39.00	96.00	92.00
	70	40.00	98.00	95.00
	75	42.00	99.00	97.00
	80	42.80	101.00	98.80
90	44.00	103.90	101.00	

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1. Deskripsi Data Tingkat Kesejahteraan Guru

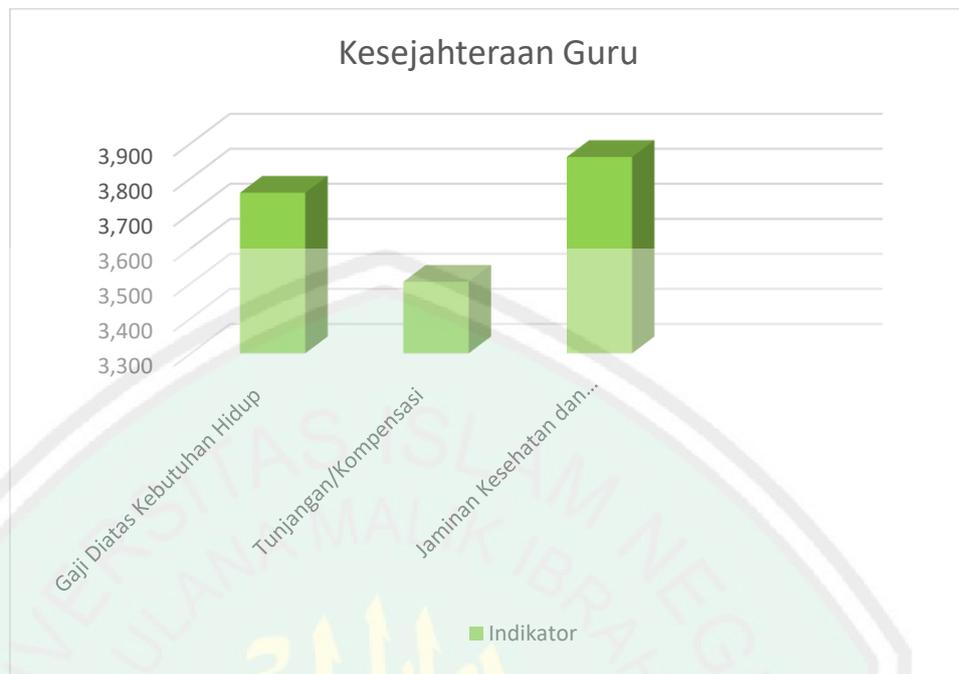
Instrumen yang digunakan untuk mengukur kesejahteraan guru berupa angket yang terdiri dari 10 aitem pernyataan, yang mana masing-masing aitem pernyataan memiliki lima alternative jawaban dengan rentang skor 1-5. Dengan demikian, skor total harapan tertinggi yaitu 50. Berdasarkan skor total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing pendidikan inklusif itu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Adapun hasil uji deskriptif statistik ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2
Hasil Uji Deskriptif Statistik
Kesejahteraan Guru

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	<i>Std. Deviation</i>
Kesejahteraan guru	80	16	46	36.99	6,033

Berdasarkan tabel 4.2 didapatkan data mengenai tingkat kesejahteraan guru berhasil dikumpulkan dari 80 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan bahwa hasil pada variabel kesejahteraan guru skor minimum sebesar 16 dan maximum sebesar 46 dengan hasil rata-rata 36.99.



Adapun untuk mengetahui tingkat kesejahteraan guru maka kategori pengukuran pada subjek penelitian dibagi menjadi 3 yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi untuk mencari skor kategori diperoleh pembagian sebagai berikut:

1. Kategori skor

a. Tinggi = $X > (M + SD)$

$$= X > (36.99 + 1 (6,033))$$

$$= X > (43,023)$$

b. sedang = $(M - 1 SD) < X < (M+ 1 SD)$

$$= (36.99 - 1 (6,033) < X < (36.99 + 1 (6,033))$$

$$= 30.96 < X < (43,023)$$

c. rendah = $X < (M-1 SD)$

$$= X < (36.99 - 1 (6,033))$$

$$= X < 30,96$$

1. prosentase Kategorisasi

Rumus	Skor Skala	Kategori	Frekuensi	Prosentase
$X > (M + 1 SD)$	$X > (43,023)$	Tinggi	10	12,5%
$(M - 1 SD) < X < (M+ 1 SD)$	$30.96 < X < 43,023$	Sedang	62	77,5%
$X < (M-1 SD)$	$X < 30,96$	Rendah	8	10%
Jumlah			80	100%

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat kesejahteraan guru Madrasah Ibtidaiyah Se-kecamatan Jonggat terdapat 12,5% (10 guru) pada kategori tinggi, dan 77,5% (62 guru) pada kategori sedang serta 10% (8 guru) pada kategori rendah). Jadi dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui sebagian besar guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat mempunyai tingkat kesejahteraan dalam kategori sedang.

2. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja berupa angket yang terdiri dari 24 item pernyataan, yang mana masing-masing aitem pernyataan memiliki lima alternatif jawaban dengan rentang skor 1-5. Dengan demikian, skor total harapan tertinggi yaitu 116. Berdasarkan skor total total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masing motivasi kerja itu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Adapun hasil uji deskriptif statistik ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskriptif Statistik
Motivasi Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	80	58	110	91.76	9.944

Berdasarkan tabel 4.3 didapatkan data mengenai motivasi kerja berhasil dikumpulkan dari 80 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan bahwa hasil pada variabel motivasi kerja skor minimum sebesar 58 dan maksimum sebesar 110 dengan hasil rata-rata 91,76.



Adapun untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru maka kategori pengukuran pada subjek penelitian dibagi menjadi 3 yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi untuk mencari skor kategori diperoleh pembagian sebagai berikut:

1. Kategori skor

$$\text{a. Tinggi} = X > (M + 1 \text{ SD})$$

$$= X > (91,76 + 1 (9,944))$$

$$= X > 101,7$$

$$\text{b. sedang} = (M - 1 \text{ SD}) < X < (M + 1 \text{ SD})$$

$$= (91,76 - 1 (9,944)) < X < (91,76 + 1 (9,944))$$

$$= 81,82 < X < 101,7$$

$$\text{c. rendah} = X < (M - 1 \text{ SD})$$

$$= X < (91,76 - 1 (9,944))$$

$$= X < 81,82$$

2. prosentase Kategorisasi

Rumus	Skor Skala	Kategori	Frekuensi	Prosentase
$X > (M + 1 \text{ SD})$	$X > 101,7$	Tinggi	14	17,50%
$(M - 1 \text{ SD}) < X < (M + 1 \text{ SD})$	$81,82 < X < 101,7$	Sedang	53	66,25%
$X < (M - 1 \text{ SD})$	$X < 81,82$	Rendah	13	16,25%
Jumlah			80	100%

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat terdapat 17,50% (14 guru) pada kategori tinggi, dan 66,25% (53 guru) pada kategori sedang serta 16,25% (13 guru) pada kategori rendah. Jadi dari hasil perhitungan

di atas, dapat diketahui sebagian besar guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat mempunyai motivasi kerja dalam kategori sedang.

3. Deskripsi Data Kinerja Guru

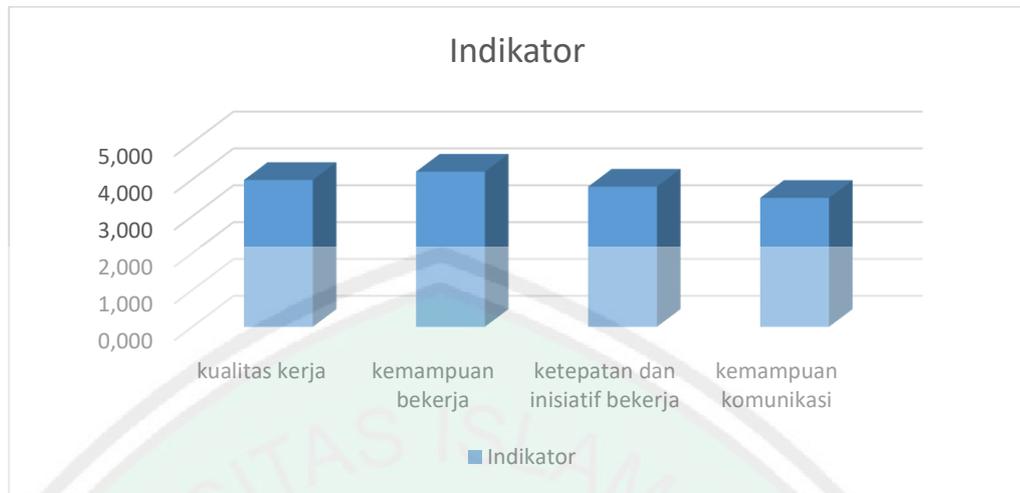
Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru berupa angket yang terdiri dari 24 item pernyataan, yang mana masing-masing aitem pernyataan memiliki lima alternative jawaban dengan rentang skor 1-5. Dengan demikian, skor total harapan tertinggi yaitu 116. Berdasarkan skor total total harapan tersebut maka dapat ditentukan interval skor masing-masingkinerja guru itu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Adapun hasil uji deskriptif statistik ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4
Hasil Uji Deskriptif Statistik
Kinerja Guru

Variabel	N	Minimum	Maxsimum	Mean	<i>Std. Deviation</i>
Kinerja Guru	80	58	105	89.49	9.540

Berdasarkan tabel 4.4 didapatkan data mengenai kinerja guru berhasil dikumpulkan dari 80 responden secara kuantitatif menunjukkan kecenderungan bahwa hasil pada variabel kinerja guru skor minimum sebesar 58 dan maksimum sebesar 105 dengan hasil rata-rata 89.49.



Adapun untuk mengetahui tingkat kinerja guru maka katoegori pengukuran pada subjek penelitian dibagi menjadi 3 yaitu kategori rendah, sedang dan tinggi untuk mencari skor kategori diperoleh pembagian sebagai berikut:

1. Kategori skor

a. Tinggi = $X > (M + 1 \text{ SD})$

$$= X > (89.49 + 1 (9, 540))$$

$$= X > 99,03$$

b. sedang = $(M - 1 \text{ SD}) < X < (M+ 1 \text{ SD})$

$$=(89.49 - 1 (9, 540) < X < (89.49 + 1 (9, 540))$$

$$= 79,95 < X < 99,03$$

$$\begin{aligned}
 \text{c. rendah} &= X < (M - 1 \text{ SD}) \\
 &= X < (89,49 - 1 (9,540)) \\
 &= X < 79,95
 \end{aligned}$$

2. prosentase Kategorisasi

Rumus	Skor Skala	Kategori	Frekuensi	Prosentase
$X > (M + \text{SD})$	$X > 99,03$	Tinggi	12	15%
$(M - 1 \text{ SD}) < X < (M + 1 \text{ SD})$	$79,95 < X < 99,03$	Sedang	56	70%
$X < (M - 1 \text{ SD})$	$X < 79,95$	Rendah	12	15%
Jumlah			80	100%

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat terdapat 15% (12 guru) pada kategori tinggi, dan 70% (56 guru) pada kategori sedang serta 15% (12 guru) pada kategori rendah. Jadi dari hasil perhitungan di atas, dapat diketahui sebagian besar guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat rata-rata kinerjanya dalam kategori sedang.

C. Uji Prasyaratan Regresi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis. Persyaratan analisis tersebut dilakukan untuk mendapatkan nilai yang tidak bias dan efisien (*Best Linier Unbias Estimator / BLUE*) dari suatu persamaan *multiple regression* dengan metode kuadrat terkecil (*least squares*).

Pengujian untuk mengetahui model regresi dalam penelitian ini dengan menggunakan uji persyaratan asumsi klasik terlebih dahulu yang meliputi: uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Pengujian normalitas adalah untuk mengetahui apakah regresi berdistribusi normal atau tidak, sehingga jawaban yang diberikan responden dapat diproyeksikan sebagai jawaban yang mewakili seluruh populasi. Hal ini penting, karena jika ternyata data tidak berdistribusi normal, maka kelompok data tersebut tidak dapat dilakukan uji hipotesis dengan statistik parameter.

Berdasarkan grafik hasil uji normalitas model regresi makater lihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal sehingga dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak dipakai untuk memprediksi kinerja guru berdasarkan masukan pada variable Kesejahteraan Guru Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja. Demikian pula dengan hasil uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test yang menyatakan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang $> 0,05$ sehingga bisa dikatakan dua variabel tersebut berdistribusi normal. Lebih jelasnya mengenai uji One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Tes adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tingkat kesejahteraan guru	Motivasi kerja	Kinerja guru
N		80	80	80
Normal Parameters ^a	Mean	36.99	91.76	89.49
	Std. Deviation	6.033	9.944	9.540
Most Extreme Differences	Absolute	.092	.077	.083
	Positive	.068	.064	.057
	Negative	-.092	-.077	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.821	.693	.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.510	.723	.646
a. Test distribution is Normal.				

Dari tabel diatas menunjukkan hasil hasil analisis uji normalitas terhadap ketiga variabel di atas. Adapun Bagian yang perlu dilihat untuk keperluan uji normalitas adalah bagian baris *Kolmogorov-Smirnov Z* dan *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, jika *Asymp Sig* kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh data sebagai berikut:

- 1) Untuk Variabel kesejahteraan guru (X_1) nilai Z K-S sebesar 0,821 dan nilai *asymp sig* = 0,510 maka (nilai sig $> \alpha = 0,05$) artinya data berdistribusi normal.

- 2) Untuk Variabel motivasi guru (X_2) nilai Z K-S sebesar 0,693 dan nilai asymp sig = 0,723 maka (nilai sig $> \alpha = 0,05$) artinya data berdistribusi normal.
- 3) Untuk variabel kinerja guru (Y) nilai Z K-S sebesar 0,739 dan nilai asymp sig = 0,646 maka (nilai sig $> \alpha = 0,05$) artinya data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya pengaruh antara variabel bebas (*independen variabel*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh persial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol. Adapun ketentuan yang perlu dilihat adalah nilai VIF. Kriterianya adalah jika nilai VIF tersebut kurang dari 4 maka tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.6 : Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.620	6.746		3.056	.003		
	Tingkat kesejahteraan guru	.459	.130	.290	3.543	.001	.812	1.232
	Motivasi kerja	.565	.079	.589	7.192	.000	.812	1.232

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa nilai VIF yang ditemukan adalah sebesar 1,232. Oleh karena nilai tersebut kurang 4 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolinearitas antara variabel kesejahteraan guru (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Dengan demikian, maka model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat problem multikolinieritas antar variabel bebas dan layak digunakan sebagai model regresi.

D. Pengujian Hipotesis

Setelah data hasil pengujian disajikan dalam bentuk deskripsi data dan dilakukan terhadap uji persyaratan dengan pengujian normalitas, linieritas, multikolinieritas, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis atas data-data tersebut. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path analysis*) dengan menggunakan analisis berganda.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja (variabel independen) Terhadap Kinerja Guru (variabel dependen) di Madrasah

Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Barat NTB, pengaruh tersebut bersifat parsial maupun simultan. Dalam pengujian hipotesis penelitian ini peneliti menggunakan multiple regression analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.

1. Dasar Pengambilan Keputusan Dalam Uji Hipotesis¹⁴⁵

a. Uji t

- 1) Jika nilai Sig < 0,05, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai Sig > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b. Uji F

- 1) Jika nilai Sig < 0,05, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- 2) Jika nilai Sig > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

¹⁴⁵ Riduwan, Sunarto. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Cetakan Ke-4 (Bandung: Alfabeta 2011), 323.

2. Hasil Analisis Regresi Sederhana

a. Pengujian Hipotesis Pertama (X_1)

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.289	8.043

a. Predictors: (Constant), kesejahteraan guru

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil uji regresi sederhana pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa uji hipotesis ini signifikan, artinya H_0 ditolak H_a diterima. Uji hipotesis penelitian ini melalui uji regresi sederhana ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru dengan besarnya pengaruh 29,80% adapun sisa dari 100% yakni 70,20% dipengaruhi oleh variabel lain.

b. Pengujian Hipotesis kedua (X_2)

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.505	6.709

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil uji regresi sederhana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan signifikansi 0,000

$< 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa uji hipotesis ini signifikan, artinya H_0 ditolak H_a diterima. Uji hipotesis penelitian ini melalui uji regresi sederhana ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan besarnya pengaruh 51,20% adapun sisa dari 100% yakni 48,80% dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Analisis Persamaan Regresi Berganda

Tabel 4.9 : Hasil Uji Coefficients Tingkat Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.620	6.746		3.056	.003
Tingkat kesejahteraan guru	.459	.130	.290	3.543	.001
Motivasi kerja	.565	.079	.589	7.192	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari uji *coeffisien* di atas diperoleh persamaan perhitungan $Y=20,620+0,459X+0,659X$. Jadi dapat diprediksi setiap kenaikan 1 poin dari variabel tingkat kesejahteraan guru maka dapat diketahui kinerja guru akan meningkat sebesar 0,459 dan setiap kenaikan 1 poin dari variabel motivasi kerja maka dapat diketahui kinerja guru akan meningkat sebesar 0,

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.10 : Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4171.243	2	2085.621	53.199	.000 ^a
Residual	3018.745	77	39.204		
Total	7189.988	79			

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Tingkat kesejahteraan guru

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan output di atas diketahui nilai F hitung 53,199 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kesejahteraan Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y)

5. Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 : Hasil Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.569	6.261

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Tingkat kesejahteraan guru

Berdasarkan output di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,580, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Kesejahteraan Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja guru (Y) adalah sebesar 58%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB

Berikut ini kajian teoritik berdasarkan paparan data dan temuan penelitian. Pada bagian ini, peneliti berusaha untuk mengkonsultasikan hasil paparan data dan temuan penelitian dengan teori-teori yang telah dijadikan landasan berpikir semua data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Dari hasil analisis data sebagaimana yang telah dipaparkan di BAB sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung 3,543 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh kesejahteraan guru (X_1) terhadap kinerja guru (Y).

Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh terhadap kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Rifqi Rahmat Raharjo dan Agus WidarkoAfi Rahmat¹⁴⁶. Menyatakan bahwa, meningkatkan kesejahteraan guru sangat diperlukan untuk memperbaiki kondisi dan keadaan perekonomian guru tersebut, sehingga tenaga pendidik hanya terfokus untuk bagaimana meningkatkan kinerjanya

¹⁴⁶ Rifqi Rahmat Raharjo, Agus WidarkoAfi Rahmat. *Pengaruh Sertifikasi Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Pembelajaran*. E – Jurnal Riset Manajemen prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma 2014, 126.

dalam mengajar tanpa harus memikirkan untuk mencari uang tambahan di luar pekerjaannya sebagai guru

Dengan demikian, lembaga pendidikan dalam hal ini madrasah harus memberi harga yang pantas kepada guru sebagai kompensasi atau kontribusi atas tanggung jawab berat yang di amanahkan kepada guru. Untuk mencapai tingkat kesejahteraan ini, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain: yaitu dengan melihat kompensasi berupa tingkat penghasilan finansial (gaji) yang dibayarkan secara teratur diatas kebutuhan hidup, Insentif (bonus) merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar, dan tunjangan Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, dan cuti pensiun. Diharapkan lembaga Madrasah dapat menjalankan perannya untuk membantu meningkatkan kinerja guru dengan meningkatkan juga kesejahteraannya untuk tercapainya tujuan pendidikan.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dipaparkan di BAB sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung 7,192 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Seperti penelitian tesis yang ditulis Titin Eka Ardiana tentang pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.¹⁴⁷

Hal ini membuktikan bahwa beberapa teori yang dikemukakan serta penelitian yang telah dilakukan terdahulu sejalan dengan apa yang menjadi hasil temuan penelitian ini yang secara teoritik maupun empirik terdapat adanya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja guru yang positif dalam hal ini adalah motivasi yang berasal dari internal maupun eksternal guru tersebut, dapat mempengaruhi perbaikan kinerja guru dalam bekerja maksimal saat menjalankan tugas mengajarnya. Kondisi yang demikian ini sangat mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Kepala sekolah dan teman sesama guru memiliki tanggung jawab utama untuk memberikan dukungan dalam rangka menumbuhkan motivasi bekerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa seorang guru memerlukan perhatian dan dorongan, baik berupa semangat dan dukungan untuk menciptakan keberhasilan di sekolah.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Ardiana Eka Titin, "pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi smk di kota madiun," Tesis, 2014..

¹⁴⁸ Nurdin, Muhammad, *Kiat Menjadi Guru Profesional*, 49.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang dilakukan untuk menggerakkan guru dalam upaya mencapai tujuan bersama, motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan yang muncul dari dalam diri maupun oleh adanya unsur lain dari luar.

Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Jonggat Lombok Tengah, sama-sama menjunjung tinggi dan menjaga nilai-nilai kebersamaan dan tolong menolong. Misalnya, adanya sikap saling memotivasi dan mendukung antara satu dengan yang lainnya. Antara atasan kepada bawahan, antara guru dengan guru. Dengan kentalnya kehangatan diantara sesama ini, didapatkan semangat yang tinggi dari tiap-tiap personil dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Karena dengan menjaga hubungan yang baik, membuat suasana bekerja menjadi nyaman dan menyenangkan.

Motivasi kerja di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat, memberikan kesan positif tersendiri bagi warga sekolahnya. Pemberian penghargaan, apresiasi dan suntikan semangat untuk tetap maju yang dilakukan kepala madrasah kepada guru yang berprestasi merupakan salah satu faktor pemicunya. Sehingga dalam kinerjanya, guru berlomba-lomba demi kebaikan dan demi kinerja yang lebih baik lagi.

Adapun indikator dari motivasi kerja adalah: 1) dimensi tanggung jawab dalam melakukan kerja, yaitu: kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan, menyatu dalam bertugas. 2) dimensi prestasi yang dicapainya, yaitu: dorongan untuk sukses, umpan balik dan unggul. 3) dimensi pengembangan

diri, yaitu: peningkatan ketrampilan, dorongan untuk maju. 4) dimensi mandiri dalam bertugas, yaitu: mandiri dalam bekerja, dan suka terhadap tantangan.¹⁴⁹

Motivasi kerja guru merupakan proses pemberian stimulus atau dorongan yang dalam interaksinya mengutamakan nilai-nilai kekeluargaan, misalnya keharmonisan, keterbukaan, persahabatan, kerjasama, dan kepercayaan. Lingkungan kerja yang bersahabat, saling membantu dan saling memberikan dukungan antar satu pekerja dengan pekerja lainnya adalah salah satu ciri pola interaksi dalam proses pemberian motivasi. Pemberian motivasi dengan pola interaksi yang mengutamakan pendekatan kekeluargaan yang diterapkan di lembaga pendidikan berdampak pada meningkatnya kinerja guru, baik kinerja melalui kontribusi individu maupun kelompok yang bekerja bersama-sama.

C. Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB.

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dipaparkan di BAB sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung 53,199 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh tingkat kesejahteraan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

¹⁴⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, 73.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Artinya tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja guru jika dilakukan secara bersamaan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Piter Joko Nograho yang menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu : 1) *Training*/pelatihan, 2) Motivasi kerja 3) Kualifikasi Akademik, 4) Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan 5) Kesejahteraan/kompensasi guru.¹⁵⁰ Dengan demikian motivasi kerja dan kesejahteraan guru menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja guru.

Selaras dengan hasil penelitian Zetriuslita dan Reni Wahyuni yang berjudul hubungan motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru matematika sekolah menengah pertama di Kota Pekanbaru,¹⁵¹ dan tesis yang ditulis Agus Kurniawan dengan judul pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kompetensi guru di Min Air Joman dan Mis MPI Binjai Serbangan Kabupaten Asahan.¹⁵² Kedua hasil penelitian ini sama sama menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dalam mengajar.

¹⁵⁰ Piter Joko Nugroho. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi isme Guru SD Daerah Terpencil* Journal-JPL Dinas Pendidikan Kabupaten Bondowoso Vol. 1 No. 1, Februari 2014, 35.

¹⁵¹ Zetriuslita dan Reni Wahyuni, "hubungan motivasi kerja dan kesejahteraan terhadap kinerja guru matematika sekolah menengah pertama di kota pekanbaru," Jurnal, 2015.

¹⁵² Agus Kurniawan "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kompetensi Guru Pada Min Air Joman dan Mis Mpi Binjai Serbangan Kabupaten Asahan" Tesis, 2017.

Meningkatkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan tidak cukup dengan memperbaiki kurikulum, namun diperlukan adanya perbaikan terhadap komponen lain seperti meningkatkan taraf kesejahteraan guru sebagai komponen pemenuhan kebutuhan pokok dan mendorong motivasi guru dalam bekerja¹⁵³. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan, sehingga tercipta hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Sehingga dengan meningkatkan kesejahteraan dan mendorong motivasi kerja guru diharapkan mampu memberikan pengaruh kepada peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.¹⁵⁴

Hasil penelitian ini selaras dengan teori-teori yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagaimana yang telah disebutkan baik secara teoritik maupun empirik yang menunjukkan adanya pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB. Dengan melihat hasil signifikansi dalam uji Anova yang dilakukan diketahui signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai $F 53,199$ sehingga meniscayakan bahwa tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja maka

¹⁵³ Maslow H. Abraham. *Motivasi dan Kepribadian*, (Terjemahan Nurul Iman. Jakarta: PT Gramedia 1984), 39.

¹⁵⁴ Tri Wahyuni. *Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru Terhadap kinerja guru*. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora* Vol. 3 No. 2, Juni 2017, 339.

semakin menurun pula tingkat kinerja seorang guru dalam kegiatan pembelajaran.

Adapun nilai R Square yang diperoleh dari penelitian mengenai tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,531 sehingga menunjukkan bahwa variasi nilai kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang diperoleh adalah sebesar 53,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R Square tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja hanya 53,1% dan 46,9% sisanya adalah dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja tersebut berupa, adanya pelatihan, kualifikasi akademik, kepemimpinan kepala sekolah, kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan lain sebagainya.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji tentang tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB. Hasil penelitian di lapangan dan analisis data, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh tingkat kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB berdasarkan nilai t hitung 3,543 dengan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan guru maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB berdasarkan nilai t hitung 7,192 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Terdapat pengaruh tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB berdasarkan nilai F hitung 53,199 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kesejahteraan Guru (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja guru (Y). Semakin tinggi tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, selanjutnya diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik peningkatan kinerja guru
2. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan memberikan kontribusi praktis kepada berbagai pihak antara lain:
 - a. Bagi Kementerian Agama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Kementerian Agama dalam rangka meningkatkan kesejahteraan guru sehingga akan memberikan efek positif dan bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.

- b. Bagi Kepala Madrasah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala Madrasah agar terus memberikan motivasi positif dan memberikan pelatihan *entrepreneurship* untuk kemandirian ekonomi madrasah dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga kinerja guru di Madrasah yang dipimpinnya meningkat.

c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di madrasah.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan peningkatan lebih jauh dan mendalam lagi tentang tingkat kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, misalnya dengan menggunakan pendekatan kualitatif, agar dapat diketahui secara lebih cermat dan mendalam tentang faktor penentu dari kinerja guru. Dan untuk mendekati kuantitatif, pengukuran variabel secara substantive, bukan didasarkan pada persepsi atas suatu kondisi, perlu dikembangkan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangku Negara, *Managemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2000.
- Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 1994.
- Al-hafizh Ibnu Hajar Al-Asqolani, terj. Drs. Moh. Macfuddin Aladip “*Bulughul Marom*”, (Semarang, Toha Putra, 2012), hal.779
- Al Quran. *Al Quran dan Terjemahan*, Bandung : Sinar Baru, 2010.
- Anoraga Pandji, *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Brotosedjati Soebagyo. *Kinerja Guru Yang Telah Lulus Sertifikasi Guru Dalam Jabatan*. Jmp, Volume 1 Nomor 2, Agustus 2012.
- Departemen Agama RI. *Al Qur'an Terjemah QS. Al-A'raf : 10*. Th 1989.
- Darajat Zakiah, dkk, *Metodik Khusus Pengajaran Agama Islam*. Jakarta : Bumi Aksara, 1995.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara, 2012.
- Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- Ibnu Majah, Sunan Ibnu Majah, Juz 7 Hal 294 CD Shoftware Maktaba Syamilah Ishadar Al-Thani
- J.P.Meyer dan N.J.Allen, “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Vol.1,1991.
- Kurniawan Agus. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Guru*. e-journal mahasiswa Program Studi Pendidikan Islam, Pascasarjana UIN Sumatera Utara volume 1 2017.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono *Sutanto*, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya)”, *Jurnal Agora* Vol.1 No.3 2013.
- Lexy J. Moeleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

- Lexy J Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Rosdakarya, 1989.
- Luthans Fred. *Perilaku Organisasi. terjemahan Vivin Andika*, Yogyakarta : ANDI, 2010.
- Made Rida, Nyoman Dantes, Kadek Rihendra Dantes. “*Hubungan Motivasi Kerja, Masa Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri Di Gugus Ii Kecamatan Sukasada*” e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Pendidikan Dasar Volume 3 Tahun 2013
- Marimba D. Ahmad, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Alma'arif, 1980.
- Maslow H. Abraham. *Motivasi dan Kepribadian*, Terjemahan Nurul Iman. Jakarta: PT Gramedia 1984.
- M. Djuaini Ghony & Fauzan al-Mansur. *Metode penelitian Kualitatif*, Jogjakarta: ArRuzz media, 2012.
- Mukti Ali S.Pd, Wawancara, 22 Desember 2017 bertempat di sekolah MI NW Barejulat Kecamatan Jonggat Pukul 10.00 WIT.
- Munandar Ashar sunyoto, psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta:UI Perss,2001.
- Nana Sudjana, *Dasar-DasarProses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1987.
- Nata Abudin, *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta : PT. Logos Wacana Ilmu, 1997.
- Nawawi H. Hadari, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung, 1985.
- Nitisemoto S. Alex, *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Nurul Kintani Ishud, Wusono Indarto, Ria Novianti. *Effect On Welfare Work Commitment Teacher In Villages Harjosari Sub Tk Sukajadi Pekanbaru City*. e-Journal
- Pemerintah Republik Indonesia, *Undang-undang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Peraturan Pemerintah Replublik Indonesia Nomor 74 tahun 20
- Poerwadarminto WJS. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Publising, 1982.
- Purwanto Ngalim. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010.

- Rosidah dan Sulistiyani, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Grafindo Persada 2003
- Sanafiah Faisal. *Penelitian Kualitatif, Dasar-dasar dan Aplikasi*, Malang: Yayasan Asah Asih Asyh, 1999.
- Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, Pedoman Bagi Guru dan Calon Guru*. Jakarta : Rajawali Pers, 1992.
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Press, 2005.
- Sastrohadiwiryo B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003.
- Sasono Adi, *Solusi Islam Atas Problematika Umat: Ekonomi, Pendidikan dan Dakwah*. Jakarta: Gema Insani Press, 1998.
- Siagian Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Sodikin S.Pd, *Wawancara*, 21 Desember 2017 bertempat di kediaman bapak Sodikin de Desa Jelantik Kecamatan Jonggat Pukul 20.00 WIT.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Cet. Ke-20*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 1993.
- Sumadi Suryabrata. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1998.
- Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta, 1997.
- Supeno Hadi, *Potret Guru*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 1995.
- Suprihanto John, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Karunika UT, 1997.
- Supriadi Dedi. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999.
- Suwandi. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penghasilan Guru di Era Desentralisasi Pendidikan*. Jurnal *Economia*, Volume 8, Nomor 2, Oktober 2012.

- Syafruddin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, Jakarta: Ciputat Press, 2003.
- Taliziduhu Ndraha. *Research*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Tilaar A.R. *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Tika Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005
- Usman Moh. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Wahyuni Tri. *Pengaruh Kesejahteraan dan Semangat Kerja Guru Terhadap kinerja guru*. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora* Vol. 3 No. 2, Juni 2017.
- Winardi J. *Motivasi dan Permotivasi dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo, 2002.
- Yami Martinis n & Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Tim GP Press, 2010.
- Zainudin, dkk., *Seluk Beluk Pendidikan dari Al-Ghazali*. Jakarta : Bumi Aksara, 1991.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Variabel	Sub Variabel	Idikator	Nomor butir	
Kesejahteraan guru Teori Prof Dr. Lijan Poltak Sinambela Manajemen Sumber Daya Manusia	12. <i>Gaji diatas kebutuhan hidup.</i>	4. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial	1	
		5. Mendapatkan gaji tepat pada waktunya	2	
		6. Mendapatkan tambahan gaji dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerjanya	3	
	13. <i>Tunjangan (kompensasi) tahunan</i>	4. Mendapatkan bonus dari hasil kerja	4	
		5. Mendapatkan tunjangan hari raya dan tunjangan lainnya	8	
		6. Kenaikan tunjangan gaji sesuai jenjang karir	7, 10	
	14. <i>Jaminan kesehatan dan keamanan</i>	4. Mendapatkan jaminan keamanan dalam melaksanakan tugasnya	5	
		5. Mendapatkan jaminan kesehatan dari profesinya	6	
		6. Merasa nyaman dilingkungan sekolah	9	
	Motivasi kerja (X2) Hamzah B. Uno Teori motivasi dan pengukurannya	15. <i>Tanggung jawab</i>	5. Kerja keras	3, 6, 17
			6. Tanggung jawab	12, 19
			7. Pencapaian tujuan	7, 13
		8. Menyatu dengan tugas	1, 15	
16. <i>Prestasi</i>		4. Dorongan untuk sukses	2, 20	
		5. Umpan balik	8, 21	
		6. Unggul	9, 11	
17. <i>Aktualisasi diri</i>		3. Peningkatan keterampilan	14, 16	
	4. Dorongan untuk maju	4, 10, 22, 23		
18. <i>Kemandirian</i>	3. Mandiri dalam bekerja	24, 25		
	4. Suka pada tantangan	5, 18		

<p>Kinerja Guru (Y) Prof. Dr. Hamzah B. Uno, MPd. dan Dr. Nina Lamatenggo, SE, M.Pd teori kinerja dan pengukurannya</p>	19. <i>Pedagogik</i> (kualitas kerja)	<p>5. Merencanakan program pembelajaran</p> <p>6. Melakukan penilaian hasil belajar</p> <p>7. Menjelaskan materi pelajaran dengan perlahan dan sesuai kondisi</p> <p>8. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran</p>	<p>1, 2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>
	20. <i>Kepribadian</i> (kemampuan kerja)	<p>5. Mampu memimpin kelas</p> <p>6. Mampu mengelola IBM</p> <p>7. Mampu melaksanakan penilaian hasil belajar siswa</p> <p>8. Menguasai landasan pendidikan</p>	<p>16</p> <p>17, 18</p> <p>19</p> <p>20</p>
	21. <i>Profesional</i> (ketepatan dan inisiatif dalam bekerja)	<p>8. Menerapkan hal hal baru dalam pembelajaran</p> <p>9. Mmemberikan materi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa</p> <p>10. Menyelesaikan pembelajaran sesuai kalender akademik</p> <p>11. Menggunakan media dalam pembelajaran</p> <p>12. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran</p> <p>13. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik</p> <p>14. Menciptakan hal baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah</p>	<p>6</p> <p>7</p> <p>8, 9</p> <p>10, 11</p> <p>12, 13</p> <p>14</p> <p>15</p>
	22. <i>Sosial</i> (kemampuan komunikasi.)	<p>5. Melaksanakan layanan bimbingan belajar</p> <p>6. Mengkomunikasikan hal baru dalam pembelajaran</p> <p>7. Menggunakan berbagai tehnik dalam mengelola proses belajar mengajar</p>	<p>21, 22</p> <p>23</p> <p>24</p>

		8. Terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran	25
--	--	--	----

PENGANTAR

INSTRUMEN PENELITIAN

Kepada,

Yth: Bapak/Ibu Guru Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok

Tengah

Di: Tempat

Assalamu'alaikum War. Wab.

Bersama ini disampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian penyusunan Tesis dengan judul: ***“Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB”*** Pada program studi Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, peneliti bermaksud mengumpulkan data dari Bapak/Ibu Guru sekalian. Untuk memperlancar maksud tersebut, dengan ini disampaikan instrumen penelitian dengan harapan dapat meluangkan sebagian waktunya guna menjawab angket yang kami ajukan.

Atas perhatian dan kesediaannya, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum War. Wab.



1. Mohon angket ini diisi untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada
2. Berikan tanda centang (v) pada kolom yang tersedia dan pilihlah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Ada lima alternatif jawaban yaitu:

5: Selalu, artinya pernyataan yang digambarkan selalu terjadi dengan prosentase 100%

4: Sering, artinya pernyataan yang digambarkan sering terjadi dengan prosentase 75%

3: Kadang, artinya pernyataan yang digambarkan kadang terjadi dengan prosentase 50%

2: Jarang, artinya pernyataan yang digambarkan jarang terjadi dengan prosentase 25%

1: Tidak pernah, artinya pernyataan yang digambarkan tidak pernah terjadi dengan prosentase 0%

Data Responden

Nama :

Umur :

Jabatan :

Tempat Bertugas :

Status Guru : PNS/non PNS

Tanda Tangan :

Kuesioner Penelitian

A. INSTRUMEN TINGKAT KESEJAHTERAAN GURU (X1)

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Gaji yang saya terima diatas UMR					
2	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan dengan tepat waktu.					
3	Lembaga memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.					
4	Setiap 3 bulan sekali saya selalu mendapatkan tunjangan profesi.					
5	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan keamanan dalam bekerja di lembaga.					
6	Selama bekerja di lembaga saya mendapatkan jaminan kesehatan.					
7	Terdapat peningkatan gaji secara bertahap oleh lembaga dimana saya bekerja.					
8	Proses pemberian tunjangan dan gaji sudah terencana dengan baik					
9	Selama bekerja di lembaga saya merasa nyaman dalam bekerja.					

10	Pimpinan memberikan penghargaan dan jenjang karir yang jelas kepada pegawai yang berprestasi tinggi.					
----	--	--	--	--	--	--

B. Kuesioner tentang motivasi kerja

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Tugas merupakan bagian dari hidup saya					
2	Tugas tugas berat yang saya hadapi menjadi tantangan untuk maju					
3	Mengerjakan tugas yang menantang, bagi saya merupakan kesempatan untuk maju					
4	Tugas tugas yang menantang, membuat saya meningkatkan kemampuan kerja saya					
5	Dalam melaksanakan tugas, saya berusaha melakukan yang terbaik menurut ukuran saya					
6	Untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan, saya berusaha mengerahkan seluruh kemampuan saya					
7	Penghargaan atas prestasi yang saya kerjakan, mendorong saya bekerja lebih giat lagi					
8	Dalam melakukan tugas tugas yang bersifat kompetitif, saya berusaha melebihi teman teman saya					
9	Pemilihan pegawai teladan mendorong saya untuk mengembangkan diri					
10	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					
11	Saya berusaha dengan sebaik mungkin untuk mencapai prestasi terbaik					
12	Tugas tugas saya selalu selesaikan dengan tepat waktu					
13	Saya menciptakan hal hal baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas					
14	Saya melakukan hal yang terbaik dalam tugas saya, meskipun harus mengorbankan urusan lain					
15	Saya selalu ada inisiatif dalam melakukan hal hal yang terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja					
16	Saya berusaha untuk tekun dalam bekerja					

17	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia melaksanakan tugas tambahan					
18	Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya, saya kerjakan dengan baik					
19	Dorongan untuk sukses membuat saya selalu bekerja cepat dalam melaksanakan tugas					
20	Saya ingin agar pekerjaan yang saya lakukan diberikan timbal balik					
21	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi					
22	saya belajar dari teman yang sudah berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya					
23	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai tantangan dalam tugas saya					
24	Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa bergantung pada orang lain					

C. Kuesioner tentang Kinerja Guru

NO	PERTANYAAN	1	2	3	4	5
1	Sebelum mengajar saya menyiapkan rencana pembelajaran					
2	Rencana pembelajaran, saya susun berdasarkan analisis kemampuan awal siswa					
3	Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara objektif					
4	Dalam menjelaskan materi ajar, saya sangat berhati hati untuk dapat menghindari penjelasan konsep yang keliru					
5	Hasil hasil penelitian tentang perbaikan pembelajaran yang saya ikuti dalam seminar dan saya baca, saya terapkan dalam pembelajaran					
6	Dalam menjelaskan materi pembelajaran saya berikan contoh contoh pada kehidupan siswa sehari hari					
7	Saya menetapkan materi ajar berdasarkan karakteristik siswa					
8	Agar materi ajar dapat diselesaikan dengan tepat waktu, saya membuat rencana pertemuan dari awal sampai ahir					

9	Rencana pertemuan yang telah saya susun, saya usahakan untuk ditepati sehingga materi benar benar					
10	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran					
11	Media pembelajaran yang saya gunakan disesuaikan dengan materi pembelajaran					
12	Biasanya pembelajaran dikelas saya berikan secara berkelompok					
13	Tugas tugas individu saya berikan dalam bentuk pekerjaan rumah					
14	Data perkembangan siswa, saya atur tersendiri sehingga ketika saya butuhkan sudah tersedia dengan rapi					
15	Semua buku administrasi kelas sesuai pedoman yang dianiurkan, saya siapkan dengan baik					
16	Saya selalu menjadi panutan siswa, dan selalu melakukan perbuatan yang positif untuk di teladani siswa					
17	Sebelum memulai pelajaran dikelas, biasanya saya mengajak siswa berdoa bersama					
18	Setiap akan mengajar, saya adakan tanya jawab dengan siswa sebelum memulai materi pelajaran					
19	Hasil pekerjaan siswa yang telah dinilai, saya kembalikan sebagai bahan untuk mengetahui kelemahan siswa					
20	Dalam melaksanakan tugas mengajar, saya berpedoman pada aturan yang sesuai dengan pancasila dan UUD 1945					
21	Bagi siswa yang bermasalah dalam pelajaran, saya adakan bimbingan husus					
22	Dalam mengajar, saya memberikan materi materi yang baru yang sesuaidengan perkembangan belajar siswa					
23	Saya minta kepada teman untuk menilai kekurangan saya dalam mengajar					

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kesejahteraan guru ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.289	8.043

a. Predictors: (Constant), kesejahteraan guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2143.573	1	2143.573	33.132	.000 ^a
	Residual	5046.415	78	64.698		
	Total	7189.988	79			

a. Predictors: (Constant), kesejahteraan guru

b. Dependent Variable: kinerja guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	57.550	5.621		10.238	.000
	kesejahteraan guru	.863	.150	.546	5.756	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.505	6.709

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3679.127	1	3679.127	81.738	.000 ^a
	Residual	3510.860	78	45.011		
	Total	7189.988	79			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.516	7.005		3.785	.000
	motivasi kerja	.686	.076	.715	9.041	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru



Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi kerja, kesejahteraan guru ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.580	.569	6.261

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kesejahteraan guru

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4171.243	2	2085.621	53.199	.000 ^a
	Residual	3018.745	77	39.204		
	Total	7189.988	79			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kesejahteraan guru

b. Dependent Variable: kinerja guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.620	6.746		3.056	.003
	kesejahteraan guru	.459	.130	.290	3.543	.001
	motivasi kerja	.565	.079	.589	7.192	.000

a. Dependent Variable: kinerja guru





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Kota Batu 65323, Telepon (0341) 531133, Faksimile (0341) 531130
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id> , Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-340/Ps/HM.01/10/2018

08 November 2018

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada

Yth. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB

di Lombok

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Berkenaan dengan adanya tugas akhir, kami menganjurkan mahasiswa dibawah ini melakukan penelitian ke lembaga yang Bapak/Ibu Pimpin. Oleh karena itu, mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan ijin pengambilan data bagi mahasiswa kami:

Nama	: Shahibul Ardhi
NIM	: 16761016
Program Studi	: Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Semester	: IV (Empat)
Dosen Pembimbing	: 1. Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd. 2. Dr. Indah Aminatuz Zuhriyah, M.Pd
Judul Penelitian	: Pengaruh Tingkat Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Profesional di MI se Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb





KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH IBTIDAIYAH AN-NUR PUYUNG
NPSN, 50201828. NSS 112520207129. Akreditasi (B)
Jl Raya Praya-Mataram Desa Puyung Kecamatan Jonggat
Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Kepala Madrasah Ibtidaiyah An-Nur Puyung menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Shahibul Ardhi

NIM : 16761016

Program Studi : Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Judul Penelitian : Pengaruh tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah

Bahwa yang namanya tersebut di atas memang benar telah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah di Madrasah Ibtidaiyah An-Nur Puyung mulai tanggal 19 November sampai 03 Desember.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Puyung03 November 2018

Kepala Madrasah

IZUDDIN, S.Pd.I





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH IBTIDAIYAH NW PUYUNG
AKRIDITASI C

Alamat : Jln. Raden Puguu desa Puyung Kecamatan Jonggat Lombok Tengah
 Kode Pos 83561 .Telpn / Hp : 087864478145 / 087865119898



Nomor : 21/PP.NW.PYG/MI/XI/2018
 Perihal : Penerimaan Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Kepada
 Yth. Dosen Pembimbing UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
 di Malang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas akhir, Kami menerima mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian di lembaga kami MI NW Puyung Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah Provinsi NTB. Adapun mahasiswa tersebut yang kami terima telah melakukan penelitian sesuai dengan ijin penelitian yang di lakukan. Adapun mahasiswa tersebut adalah ;

Nama : Shahibul Ardhi
 NIM : 16761016
 Program Studi : Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
 Semester : IV

Mahasiswa tersebut telah selesai melakukan tugas penelitian di sekolah kami.

Demikian surat ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puyung, 17 November 2018

Kepala MI NW Puyung



[Signature]
 RAHMATIYAH ARFINI, S.Pd





MADRASAH IBTIDAIYAH HIDAYATULQAMAR PENGENJEK

NSM : 1112 52020105

NPSN : 50222480

Alamat : Jalan Pengerjek-Pringgerate Montong Praja Timur Desa Pengerjek Kecamatan Jonggat
Kabupaten Lombok Tengah

Pengerjek 24 November 2018

SURAT KETERANGAN

Nomor : 57/Sket/MI/PJK/XI/2018

Hal : Izin penelitian

Kepada

Yth : Direktur Pasca Sarjana UIN Malang
Di-
Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah kepala Madrasah Ibtidaiyah Hidayatul Qamar Pengerjek menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Shahibul Ardhi : Shahibul Ardhi

NIM : 16761016

Program Studi : Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

Judul Penelitian : Pengaruh tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah

Melalui surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Hidayatul Qamar Pengerjek.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya dan kami ucapkan terima kasih.

Kepala Madrasah



ISDIANA, S.Pd.I





YAYASAN PONDOK PESANTREN AL-ANSHOR BEBER
MADRASAH IBTIDAIYAH "AL-ANSHOR BEBER"
AKTA NOTARIS HALIM NATAATMADJA, SH NO 116 TANGGAL 18 OKTOBER 2005
 Alamat : Dusun Beber Desa Pengejek KecaMAtan Jonggat Kab. Loteng NTB

Beber, 16 November 2018

SURAT KETERANGAN

Nomor : 160/Sket/MI-AL-ASR /XI/2018

Hal : Izin penelitian
 Kepada
 Yth : Direktur Pasca Sarjana UIN Malang
 Di-
 Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah kepala Madrasah Ibtidaiyah Al Anshor Beber menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Shahibul Ardhi : **Shahibul Ardhi**
 NIM : 16761016
 Program Studi : Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
 Judul Penelitian : Pengaruh tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah

Melalui surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Al Anshor Beber.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya dan kami ucapkan terima kasih.

Kepala Madrasah

RULHAINI, S.Pd.I





MADRASAH IBTIDAIYAH NW BEREMBENG
NSM : 111252020097 (Terakreditasi B)
Alamat : Berembeng Desa Pengejek Kec. Jonggat Kab. Lombok tengah

Nomor : 076/MI/Brb/X/2018
Lamp : 1 (Satu) Gabung
Hal : Penelitian Hahasiswa Pasca Sarjana

Kepada
Yth : Direktur Pasca Sarjana UIN Malang
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan surat permohonan Izin Penelitian No. B-340/Ps/HM.01/10/2018 tertanggal 08 November 2018 perihal sebagaimana pokok surat di atas, maka bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Pasca Sarjana :

Nama	: SHAHIBUL ARDHI
NIM	: 16761016
Program Studi	: Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Smester	: IV
Judul penelitian	: Pengaruh Tingkat Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Profesional di MI se Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB

Lebih jauh kami sampaikan bahwa mahasiswa Pasca Sarjana tersebut di atas telah melakukan penelitian di madrasah yang kami pimpin, sebagaimana hasil terlampir. Demikian untuk makulum dan terima kasih.

Berembeng, 16 Nopember 2018
Kepala Madrasah

Abdul Wahab, S.Pd.I.





KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH IBTIDAIYAH USHULUDDIN NW UBUNG
 KABUPATEN LOMBOK TENGAH
 Desa Ubung Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah

SURAT KETERANGAN

Nomor : 034/Sket/MI/Ush/XI/2018

Hal : Izin penelitian

Kepada

Yth : Direktur Pasca Sarjana UIN Malang
 di-
 Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ushuluddin NW Ubung menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Shahibul Ardhi

NIM : 16761016

Program Studi : Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

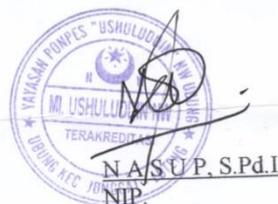
Judul Penelitian : Pengaruh tingkat kesejahteraan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah

Melalui surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Ushuluddin NW Ubung.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya dan kami ucapkan terima kasih.

Ubung, 22 November 2018

Kepala Madrasah







**KEMENTERIAN AGAMA
YAYASAN PENDIDIKAN AL-AMINIYAH NW BONJERUK
MADRASAH IBTIDAIYAH NW BONJERUK**

Alamat: Barat Masjid Raden Nune Umas Desa Bonjeruk Kecamatan Jonggat –
Lombok Tengah kode pos: 83561

Bonjeruk, 21 November 2018

Nomor : 61 / MI. NW/XI/2018
Lamp. :-
Hal : **Ijin penelitian**

Kepada
Yth. **Shahibul Ardhi**, Mahasiswa Magister PGMI
di –
Tempat

Assalamualaikum wr. wb.

Berkenaan dengan surat permohonan ijin penelitian yang diterima pada hari rabu, tanggal 21 November 2018 Nomor : B-340/Ps/HM.01/10/2018 maka kami dari MI NW Bonjeruk memberikan Ijin Penelitian Kepada mahasiswa atas nama :

N a m a	: Shahibul Ardhi
NIM	: 16761016
Program Studi	: Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
Semester	: IV (empat)
Universitas	: Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrohim Malang
Judul penelitian	: Pengaruh Tingkat Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Jonggat Lombok Tengah

Demikian surat Ijin ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Wassalam,
Kepala Madrasah,



Mudhanah, S.Pd.I
NIP. 197212311997032003





**KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LOMBOK TENGAH
YAYASAN PONDOK PESANTREN NURUL FALAH PERINA
MADRASAH IBTIDAIYAH NW PERINA**



Alamat : Jl. Taman Puri Desa Perina Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah. KP : 83561

No : /MI.NW/P/XI/2018

Hal : Izin Penelitian

Kepada

Yth Bapak Rektor UIN Maulana Malik

Ibrahim Malang

di-

Tempat

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan surat permohonan izin penelitian mahasiswa atas nama **SHAHIBUL ARDHI** dalam rangka penyelesaian Tesis, maka kami selaku Kepala Madrasah Ibtidaiyah NW Perina telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian terhadap seorang Guru atas nama **SAHNAN, S.Pd.**

Demikian surat ini kami buat semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.



SARISAH, S.Pd.I

NIP. 196812311992032007





KEMENTERIAN AGAMA RI
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 2 LOMBOK TENGAH
 Jln. Raya Praya- Mataram , Desa Jelantik Kec. Jonggat Kab. Lombok Tengah
 Email aminjelantik592432@gmail.com

Jelantik, 16 November 2018

SURAT KETERANGAN

Nomor : SKet.01490/Mi.19.04/PP.004/11/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lombok Tengah Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah menerangkan bahwa :

Nama : SHAHIBUL ARDHI
 NIM : 16761016
 Program Studi : Magister Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)
 Judul Penelitian : "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Profesional di MI Se Kecamatan Jonggat Lombok Tengah NTB".

Telah selesai melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir mahasiswa Fakultas Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dari tanggal 19 November s.d 06 Desember 2018.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 Lombok Tengah

MAHARUF, S.Ag. M.Pd.I

NIP.197512312005011016