

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MASA PANDEMI**

SKRIPSI



Oleh :

MUHAMMAD WILDAN FIRDAUS

NIM. 18410199

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MASA PANDEMI**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi.)

Oleh :

MUHAMMAD WILDAN FIRDAUS

NIM. 18410199

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2022

**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MASA PANDEMI**

SKRIPSI

Oleh :

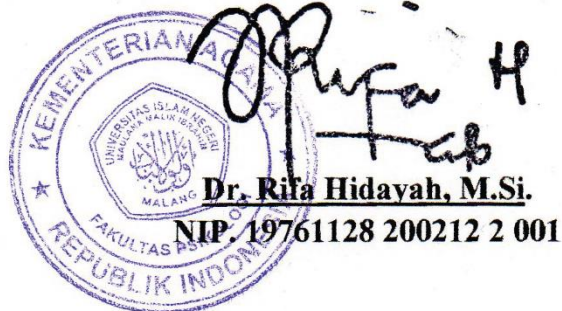
**MUHAMMAD WILDAN FIRDAUS
NIM. 18410199**

Telah disetujui oleh :
Dosen Pembimbing



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.
NIP. 19880601 201903 1 009

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 19761128 200212 2 001

SKRIPSI

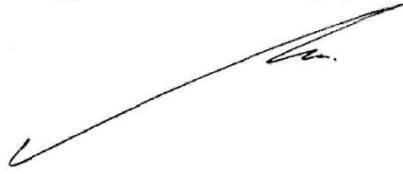
**PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MASA PANDEMI**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada Senin, 18 April 2022

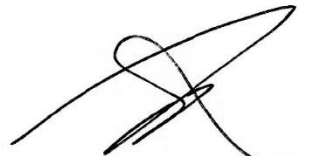
Susunan Dewan Penguji

Anggota/Sekretaris Penguji

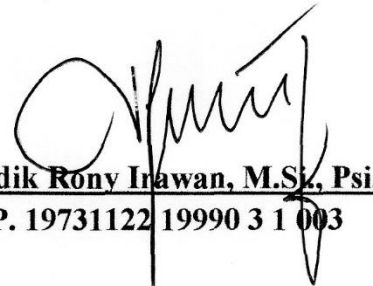
Ketua/Penguji Utama



Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.
NIP. 19880601 201903 1 009



Dr. Ali Ridho, M.Si.
NIP. 19780429 200604 1 001
Anggota



Andik Rony Irawan, M.Si., Psi.
NIP. 19731122 19990 3 1 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
pada Senin, 18 April 2022

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayah, M.Si.
NIP. 19761128 200212 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Wildan Firdaus

NIM : 18410199

Fakultas : Fakultas Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 11 Mei 2022

Peneliti



Muhammad Wildan Firdaus
NIM. 18410199

MOTTO

“Janji kepada dirimu sendiri untuk tetap berproses setiap hari meskipun hanya 1%. Kemudian lihatlah ke belakang, berapa persen proses yang telah kamu lalui? Dan untuk hasilnya, pasrahkan kepada Allah SWT.”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan untuk :

1. Ibu Nur Ainiyah, ST. sebagai *the best single mom in the universe* yang selalu mendoakan dan memberikan saya dukungan dalam menjalani segala aspek kehidupan.
2. Ayah saya yang telah berada di surga, Alm. Bapak Wasis Kurniawan, ST. yang telah menjadi figur panutan saya untuk menjadi laki-laki yang bermanfaat dan bertanggung jawab.
3. Kedua adik perempuan cantik saya, Nadia Salma dan Aisyah Maulida yang selalu mendukung dan menghibur saya.
4. Keluarga besar saya yang memberikan dukungan moral dan materi kepada saya, baik dari Bani Ma'ruf Rosyidi dan Bani Warsito, terutama nenek saya, H. Sri Hartatik yang
5. Dosen pembimbing skripsi, Bapak Agus Iqbal Hawabi, M.Psi. yang telah membimbing dan membantu saya dalam menyusun penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen serta staf Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang saling bersinergi untuk memberikan pelayanan akademik yang terbaik untuk para mahasiswanya.
7. Tempat saya belajar sewaktu MI dan tempat saya melakukan penelitian, MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘alamin, puji syukur senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada kehadiran Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa’atnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak ada pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA. selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Rifa Hidayah, M.Si. selaku dekan Fakultas Psikologi rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Agus Iqbal Hawabi, M.Psi., selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan dalam menyusun skripsi.
4. Segenap civitas akademika Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dan Fakultas Psikologi, terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
5. Kedua orang tua saya, Ibu Nur Ainayah dan alm. Wasis Kurniawan serta adik-adik saya, Nadia Salma dan Aisyah Maulida, yang telah memberikan banyak dukungan, semangat, bantuan dan doa.

6. Segenap pengurus yayasan dan sekolah MI. Murni Sunan Drajat Lamongan yang telah memberikan saya izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta seluruh ustadz ustadzah yang telah berkontribusi dan terlibat dalam penelitian ini.
7. Teman-teman seperjuangan yang saya temui ketika kuliah, yaitu Figan Fairus Abadi, Ahmad Yusrifan Amrullah, Habibah Islachiyani Prayitno, Khoirun Niza dan Malynda Ragita Ningtyas yang menjadi tempat motivasi dan keluh kesah selama masa kuliah, mengerjakan skripsi dan menjalani kehidupan.
8. Zahro Salsabila, yang sama-sama berjuang, saling membantu dan memotivasi selama berproses di perkuliahan dan sesudah perkuliahan.
9. Teman-teman di Catatan Psikologi, terutama para *stakeholder*, yang selalu mendukung saya dalam menjalani proses perkuliahan dan penyusunan skripsi.
10. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini baik secara moral maupun materi.

Pada akhirnya, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan bagi pembaca.

Malang, 11 Maret 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
المستخلص البحث.....	xvii
BAB I : LATAR BELAKANG.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II : KAJIAN TEORI.....	14
A. <i>Work-Life Balance</i>	14
1. Definisi <i>Work-Life Balance</i>	14
2. Kajian <i>Work-Life Balance</i> dalam Psikologi	16
3. Faktor-Faktor <i>Work-Life Balance</i>	18
4. Aspek-Aspek <i>Work Life Balance</i>	21
5. Manfaat Penerapan <i>Work-Life Balance</i>	27
6. <i>Work-Life Balance</i> dalam Sudut Pandang Islam.....	27
B. Motivasi Kerja	30
1. Definisi Motivasi Kerja	30
2. Kajian Motivasi Kerja dalam Psikologi	31

3.	Sumber Motivasi.....	42
4.	Tujuan Motivasi Kerja	44
5.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	44
6.	Aspek-Aspek Motivasi Kerja	46
7.	Motivasi Kerja dari Sudut Pandang Islam	47
C.	Kinerja Guru	49
1.	Definisi Kinerja Guru	49
2.	Kajian Kinerja dalam Psikologi.....	51
3.	Kompetensi yang Harus Dimiliki Guru	56
4.	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja	58
5.	Aspek-Aspek Kinerja Guru.....	62
6.	Kinerja dalam Sudut Pandang Islam	65
D.	<i>Work-Life Balance</i> dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	66
E.	Penelitian Terdahulu.....	69
F.	Hipotesis Penelitian	74
BAB III : METODE PENELITIAN.....		75
A.	Rancangan Penelitian	75
B.	Identifikasi Variabel Penelitian	76
C.	Definisi Operasional.....	76
1.	<i>Work-Life Balance</i>	77
2.	Motivasi Kerja	77
3.	Kinerja Guru	78
D.	Populasi dan Sampel	78
1.	Populasi	78
2.	Sampel	79
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	79
1.	Wawancara	79
2.	Angket atau Kuesioner	80
F.	Instrumen Penelitian.....	80
1.	<i>Blueprint Work-Life Balance</i>	82
2.	<i>Blueprint Motivasi Kerja</i>	82
3.	<i>Blueprint Kinerja</i>	83

G. Validitas dan Reliabilitas	84
1. Uji Validitas	84
a. <i>Work-Life Balance</i>	85
b. Motivasi Kerja	85
c. Kinerja.....	86
2. Uji Reliabilitas	87
H. Metode Analisis Data	89
1. Deskripsi Data.....	89
2. Pengujian Prasyarat Analisis	90
3. Pengujian Hipotesis	91
BAB IV : PEMBAHASAN	95
A. Pelaksanaan Penelitian	95
1. Profil Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sunan Drajat Lamongan	95
2. Pelaksanaan Penelitian	96
B. Hasil Pengukuran.....	97
1. Deskripsi Data.....	97
2. Uji Prasyarat Analisis	99
3. Uji Hipotesis	100
C. Pembahasan	104
1. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Kinerja Guru Di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.....	104
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.....	107
3. Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.....	110
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN.....	123

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penerapan teori kebutuhan oleh Abraham Maslow ke dalam Psikologi Industri dan Organisasi	34
Tabel 2.2 Pengelompokan teori dua faktor (Two Factors Theory) oleh Frederick Herzberg	39
Tabel 2.3 Perbandingan tiga teori motivasi.....	42
Tabel 2.4 Daftar perbandingan penelitian terdahulu.....	71
Tabel 3.1 Norma kategorisasi instrumen penelitian.....	81
Tabel 3.2 Blueprint skala work-life balance	82
Tabel 3.3 Blueprint skala motivasi kerja.....	82
Tabel 3.4 Blueprint skala kinerja	83
Tabel 3.5 Hasil uji validitas skala work-life balance	85
Tabel 3.6 Hasil uji validitas skala motivasi kerja	86
Tabel 3.7 Hasil uji validitas skala kinerja	86
Tabel 3.8 Kategorisasi nilai uji reliabilitas	88
Tabel 3.9 Hasil uji reliabilitas dari tiga skala variabel penelitian	88
Tabel 4.1 Deskripsi data penelitian.....	97
Tabel 4.2 Norma dan tingkat work-life balance.....	98
Tabel 4.3 Norma dan tingkat motivasi kerja.....	98
Tabel 4.4 Norma dan tingkat kinerja.....	99
Tabel 4.5 Hasil uji normalitas	99
Tabel 4.6 Hasil uji linearitas	99
Tabel 4.7 Hasil uji multikolinearitas	100
Tabel 4.8 Hasil uji T.....	100
Tabel 4.9 Hasil uji F (Uji Simultan).....	101
Tabel 4.10 Hasil uji koefisien determinasi.....	101
Tabel 4.11 Hasil perhitungan Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR).....	102
Tabel 4.12 Hasil uji regresi linier berganda	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik hasil kuesioner work-life balance terhadap variabel yang lain pada guru MI Murni Sunan Drajat Lamongan.....	7
Gambar 2.1 Piramida hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow	32
Gambar 2.2 Kerangka konsep berpikir	69
Gambar 3.1 Kerangka konsep penelitian	75
Gambar 4.1 Model kognitif motivasi individu di tempat kerja dalam buku “A Handbook of Work and Organizational Psychology (Volume 2): Work Psychology” (2013) oleh J.D. Drenth dkk.....	108

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Balasan Perizinan Penelitian dari Pihak MI. Murni Sunan Drajat Lamongan	124
Lampiran 2 : Skor Uji Coba Blueprint Skala Work-Life Balance	125
Lampiran 3 : Skor Uji Coba Blueprint Skala Motivasi Kerja.....	125
Lampiran 4 : Skor Uji Coba Blueprint Skala Kinerja Guru.....	127
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Work-Life Balance	128
Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja	128
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kinerja	131
Lampiran 8 : Skala Penelitian	133
Lampiran 9 : Skor Item Skala Work-Life Balance	140
Lampiran 10 : Skor Item Skala Motivasi Kerja	143
Lampiran 11 : Skor Item Skala Kinerja	148
Lampiran 12 Hasil:Uji Asumsi	154
Lampiran 13 : Hasil Uji Hipotesis	155

ABSTRAK

Firdaus, Muhammad Wildan (2022) Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi.

Pembimbing : Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Kata kunci : *Work-Life Balance*, Motivasi Kerja, Kinerja, Masa Pandemi

Pandemi Covid-19 mempunyai pengaruh di berbagai sektor, salah satunya adalah sektor pendidikan sehingga mengubah sistem belajar mengajar dari tatap muka menjadi pembelajaran daring. Hal ini menyebabkan perubahan tatanan kehidupan yang normal menjadi berubah karena harus beradaptasi dengan sistem kerja yang baru. Selain bekerja, para guru juga memiliki kehidupan pribadi yang harus diperhatikan. Kemampuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi inilah yang disebut *work-life balance*. Tentunya dalam bekerja, guru harus memiliki motivasi agar mendorong dirinya untuk mau melakukan pekerjaannya. Motivasi itulah yang memengaruhi kinerja guru dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk Mengetahui tingkat dari *work-life balance*, motivasi kerja dan kinerja guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. 2) Menguji pengaruh antara *work-life balance* dengan kinerja guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. 3) Menguji pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. 4) Menguji pengaruh antara *work-life balance* dan motivasi kerja dengan kinerja guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* dengan populasi sebesar 87 guru sehingga sampel diambil semua dari populasi. Penelitian ini menggunakan skala *work-life balance* dari Fisher (2002) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gianti Gunawan (2019). Kemudian untuk skala motivasi kerja dan kinerja disusun oleh peneliti dengan melibatkan *expert judgement* untuk mengoreksi item. Peneliti juga melakukan uji validitas dan reliabilitas pada ketiga skala tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Berdasarkan uji T, *work-life balance* dapat memengaruhi kinerja guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan dengan nilai signifikansi berada pada 0,001 ($p < 0,05$). 2) Berdasarkan hasil uji T, motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan dengan nilai signifikansi berada pada 0,000 ($p < 0,05$). 3) Berdasarkan hasil uji F, *work-life balance* dan motivasi kerja secara bersamaan (simultan) dapat memengaruhi kinerja guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan dengan nilai signifikansi berada pada 0,000 ($p < 0,05$).

ABSTRACT

Firdaus, Muhammad Wildan (2022) The Effect of Work-Life Balance and Work Motivation on Teacher Performance During The Pandemic

Advisor : Agus Iqbal Hawabi, M.Psi.

Keywords : Work-Life Balance, Work Motivation, Job Performance, Pandemic Period

The Covid-19 pandemic has affected various sectors, including the education sector. The effect has forced changes in the teaching and learning system, from direct to online learning. This has led to changes in the normal order of life in order to adapt to the new work system. In addition to work life, teacher has personal life that must be taken into account. The effort of balancing between these two lives is called work-life balance. In work life, teacher must have the motivation to finish the jobs and responsibilities. Thus, the motivation affects teacher performance at work. This study sought to: 1) find out the level of work-life balance, work motivation, and teacher performance in MI. Murni Sunan Drajat Lamongan, 2) examine the effect of work-life balance on teacher performance in MI. Murni Sunan Drajat Lamongan, 3) examine the effect of work motivation on teacher performance in MI. Murni Sunan Drajat Lamongan, and 4) examine the effect of work-life balance and work motivation on teacher performance in MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.

This quantitative research employed multiple linear regression analysis. Total sampling technique was used to determine the samples, amounting to 87 teachers, taking the whole population. This research used the work-life balance scale from Fisher (2002) which has been adapted into Indonesian by Gianti Gunawan (2019). In addition, the work motivation and work performance scales were compiled by the researcher by involving expert judgment to validate the items. Validity and reliability tests were performed on those the three scales.

The research results revealed that: 1) based on the T-test result, work-life balance can affect teacher performance in MI. Murni Sunan Drajat Lamongan with a significance value of 0.001 ($p < 0.05$), 2) based on the T-test result, work motivation can affect teacher performance in MI. Murni Sunan Drajat Lamongan with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), 3) based on the F-test result, work-life balance and work motivation simultaneously can affect teacher performance in MI. Murni Sunan Drajat Lamongan with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$).

المستخلص البحث

فردوس محمد ولدان (2022) تأثير التوازن بين العمل والحياة ودافع العمل على في فترة الوباء
المشرف : اكوس اقبال هوب, الماجستير, علم النفس
الكلمات المفتاحية : *Work-Life Balance*, دافع العمل, أداء, فترة الوباء

جائحة كوفيد – 19 لها تأثير في مختلف القطاعات، أحدها هو قطاع التعليم بحيث يغير نظام التدريس والتعلم من التعلم المباشر وجهاً لوجه إلى التعلم عبر الإنترنت. يؤدي هذا إلى تغيير التغييرات في الترتيب الطبيعي للحياة لأنه يتعين عليهم التكيف مع نظام العمل الجديد. بالإضافة إلى العمل ، يتمتع المعلمون أيضاً بحياة شخصية يجب مراعاتها. تسمى هذه القدرة على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية التوازن بين العمل والحياة. عند العمل ، يجب أن يكون لدى المعلم الدافع لتشجيع نفسه على القيام بعمله. الدافع الذي يؤثر على أداء المعلمين في العمل. أهداف هذه الدراسة هي: (1) تحديد مستوى التوازن بين العمل والحياة الشخصية، ودوافع العمل وأداء معلمي معهد مَدْرَسَة إِبْتِدَائِيَّة مَورني سونان درجات لامونجان. (2) اختبار أثر التوازن بين العمل والحياة على أداء معلم معهد مَدْرَسَة إِبْتِدَائِيَّة مَورني سونان درجات لامونجان. (3) اختبار تأثير تحفيز العمل على أداء معلم معهد مَدْرَسَة إِبْتِدَائِيَّة مَورني سونان درجات لامونجان. (4) اختبار تأثير التوازن بين العمل والحياة الشخصية ودوافع العمل على أداء معلمي معهد مَدْرَسَة إِبْتِدَائِيَّة مَورني سونان درجات لامونجان.

الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة هي طريقة كمية مع تحليل الانحدار الخطي المتعدد. أسلوب أخذ العينات المستخدم هو أخذ العينات الكلي مع مجموعة مكونة من 87 معلماً بحيث يتم أخذ جميع العينات من السكان. تستخدم هذه الدراسة مقياس التوازن بين العمل والحياة من فيشر (2002) والذي تم تعديله إلى اللغة الإندونيسية بواسطة Gianti Gunawan (2019). ثم قام الباحث بجمع مقياس دافع العمل والأداء من خلال إشراك الباحث في الحكم لتصحيح العناصر. قام الباحثون أيضاً باختبار الصلاحية والموثوقية على المقاييس الثلاثة.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن (1) بناءً على اختبار T ، يمكن أن يؤثر التوازن بين العمل والحياة على أداء معلمي مَدْرَسَة إِبْتِدَائِيَّة مَورني سونان درجات لامونجان بقيمة معنوية $p < 0.001$ ($p > 0.05$). (2) بناءً على نتائج اختبار T ، يمكن أن يؤثر دافع العمل على أداء معلمي مَدْرَسَة إِبْتِدَائِيَّة مَورني سونان درجات لامونجان بقيمة معنوية $F < 0.000$ ($F > 0.05$). (3) بناءً على نتائج اختبار F ، يمكن أن يؤثر التوازن بين العمل والحياة وتحفيز العمل في وقت واحد (في نفس الوقت) على أداء معلمي مَدْرَسَة إِبْتِدَائِيَّة مَورني سونان درجات لامونجان بقيمة معنوية $F < 0.000$ ($F > 0.05$).

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena pandemi Covid-19 yang berlangsung di awal 2020 menyebabkan banyak aspek dari kehidupan manusia di seluruh dunia mengalami perubahan. Pandemi ini memaksa manusia untuk melakukan aktivitas secara terbatas dengan menjalani protokol kesehatan yang ketat. Kehidupan normal bergeser menuju kehidupan penuh kewaspadaan agar terhindar dari paparan virus yang membahayakan ini. Usaha untuk proteksi diri gencar disosialisasikan oleh *World Health Organization*, mulai penggunaan masker medis berlapis, rutin mencuci tangan, menjaga jarak, hingga yang terbaru adalah himbauan untuk mengikuti program vaksinasi.

Pandemi Covid-19 mempunyai pengaruh di berbagai sektor, baik manufaktur maupun jasa, salah satunya adalah sektor pendidikan (Debbarna & Durai, 2021). Pandemi ini mengejutkan sistem pendidikan disebagian besar negara di dunia, membatasi pendidikan bagi banyak siswa di semua tingkatan dan sebagian besar negara. Dampak dari pandemi ini juga terlihat mulai dari korban yang terinfeksi virus, berkurangnya pendapatan keluarga, kekurangan pangan, kekerasan dalam rumah tangga dan pengaruh komunitas sosial lainnya (Reimers, 2022).

Menanggapi hal tersebut, pemerintah dalam bidang pendidikan di Indonesia melakukan upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19 yaitu dengan dikeluarkannya surat edaran No. 3 tahun 2020 tentang Pencegahan Covid-19, kemudian Surat Edaran Menteri Kesehatan No HK.02.01/MENKES/199/2020 pada 12 Maret 2020, dan Surat Edaran Sekjen Kemendikbud No 36603/A.A5/OT/2020 pada 15 Maret 2020. Berdasarkan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengenai upaya pencegahan dan penyebaran pandemi Covid-19 maka seluruh aktivitas pembelajaran tatap muka bagi seluruh lembaga pendidikan dan perguruan

tinggi diliburkan dan disusul dengan pembelajaran jarak jauh bersifat daring. Upaya ini dilakukan sebagai bentuk kepedulian pemerintah atas kesehatan dan pendidikan masyarakat.

Pendidikan sendiri merupakan aset yang paling berharga bagi suatu negara dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pendidikan juga merupakan salah satu tolak ukur kemajuan dari suatu negara. Pengembangan masyarakat, sosial budaya, ekonomi, kesehatan hingga teknologi juga diawali dengan sarana pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan. Tujuan pendidikan secara umum sendiri yaitu memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada masyarakat, membentuk kepribadian generasi muda suatu bangsa, menentukan keberhasilan individu dalam kehidupan sehingga dapat memberikan dampak yang besar terhadap peluang manusia dalam melanjutkan kualitas hidupnya. Idris dkk. (2012) menjelaskan bahwa pendidikan pada umumnya dipandang sebagai fondasi masyarakat yang membawa kekayaan ekonomi, kemakmuran sosial, dan stabilitas politik. Selain itu, status ekonomi dan sosial tergantung pada pendidikan yang diperoleh individu karena pendidikan berkontribusi pada kemampuan individu dalam mengelola kualitas hidup (Idris dkk., 2012).

Undang-undang Sisdiknas UU RI No. 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 1 menjelaskan mengenai definisi pendidikan, bahwa :

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Pengertian lain oleh Sarid menjelaskan bahwa pendidikan merupakan proses pembelajaran yang berkelanjutan dan disusun secara sengaja ditujukan untuk mewujudkan tujuan dengan sadar dan diturunkan dari konsep yang baik.” (Sarid, 2018).

Pengertian di atas menjelaskan bahwa pendidikan identik dengan kegiatan belajar dan mengajar. Pada umumnya, salah satu bentuk kegiatan belajar

mengajar tersebut terjadi di sekolah yang dilakukan antara guru dan siswa. Adanya transfer pengetahuan dari guru ke siswa yang menjadi salah satu prosedur belajar mengajar sehingga apa yang telah disampaikan oleh para guru bisa diterima dan diterapkan oleh para siswa.

Para peneliti setuju bahwa guru adalah salah satu sumber daya yang ada di sekolah yang paling penting dalam menentukan keberhasilan akademik masa depan siswa (Burroughs, dkk., 2019). Guru merupakan orang yang pekerjaan atau profesinya mengajar. Dalam pengertian lain, guru adalah orang yang memberikan dan membagikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, tidak hanya di sekolah namun bisa di mana saja dan kapan saja. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa :

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah jalur pendidikan formal.” (Pemerintah Indonesia, 2005)

Selain membagikan ilmu pengetahuan yang dimiliki dan dikuasai, seorang guru juga harus memiliki adab yang baik pula. Seperti sebuah peribahasa yang sering didengar “*guru kencing berdiri, siswa kencing berlari*”. Peribahasa ini memiliki makna bahwa siswa akan menirukan apapun yang dilakukan oleh gurunya. Ketika guru memiliki perilaku dan adab yang baik, maka siswanya juga ada memiliki perilaku dan adab yang baik pula.

Salah satu faktor keberhasilan dari kegiatan belajar mengajar di sekolah adalah kualitas guru. Adapun kualitas guru dapat memengaruhi pencapaian belajar siswa melalui beberapa faktor, diantaranya pengalaman mengajar, pengetahuan profesional yang dimiliki guru yang diperoleh dari sekolah, pendidikan tinggi, sertifikasi, pengembangan profesional dan pengetahuan konten pengajaran, serta perilaku dan kesempatan untuk belajar (Burroughs, dkk., 2019).

Pernyataan tersebut didukung oleh sebuah penelitian lain di mana kualitas guru dalam mengajar berpengaruh positif dalam pencapaian belajar siswa. Selain itu, faktor yang memengaruhi kualitas mengajar guru meliputi persiapan sebelum kelas, pelatihan, kemampuan komunikasi, kreativitas, pengetahuan terhadap bahan ajar, gaya mengajar dan kemampuan memotivasi siswa dalam kelas (Xhaferi, 2017). Oleh karena itu, perhatian terhadap kualitas guru harus dilakukan secara berkelanjutan agar kualitas pembelajaran semakin baik dan pencapaian belajar siswa dapat tercapai dengan maksimal.

Tercapainya prestasi belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru ketika mengajar. Kinerja guru sendiri merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dalam mengelola kegiatan belajar mengajar oleh seorang guru. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2018) mengatakan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti pelatihan dan pengalaman, pendidikan, kepribadian, organisasi, pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja, masalah pribadi, masalah sosial dan lain-lain (Andriani dkk., 2018). Kinerja guru dalam mengajar menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas pembelajaran yang dihubungkan dengan hasil pembelajaran siswa, baik di akhir kelas maupun di akhir sekolah.

Sebuah penelitian meneliti apa saja faktor lain berhubungan dengan kinerja guru membuktikan bahwa kinerja guru berpengaruh positif terhadap efektivitas sekolah. Dalam studi tersebut, disimpulkan bahwa kinerja guru memprediksi efektivitas sekolah dan berpengaruh positif. Istilah keefektifan sekolah mengacu pada efisiensi, peningkatan, kualitas, pengembangan, performa, kelayakan sekolah dan derajat keefektifan sistem untuk meraih tujuan yang dilakukan oleh para guru dan jajaran manajemen sekolah (Özgener, 2019). Proses membangun sekolah, baik dari segi kurikulum, manajemen, akreditasi hingga finansial adalah hal yang sulit dan membutuhkan waktu yang lama. Oleh karena itu, guru diharapkan untuk terlibat dan bekerja pada tingkat yang tinggi untuk mengatasi tantangan ini dan

mencapai tujuan dasar sekolah pada tingkat yang diinginkan. Selain itu, guru juga diharapkan dapat menentukan kinerjanya, menerima umpan balik dan menetapkan sistem evaluasi kinerja dengan perbaikan sebagai hasil dari proses evaluasi kinerja (Özgener, 2019).

Seperti yang telah dijelaskan di paragraf sebelumnya, salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas, perintah hingga tanggung jawab yang merupakan pekerjaan sebuah organisasi. Seseorang yang melakukan suatu perbuatan, aktivitas ataupun kegiatan pastinya didorong oleh kebutuhan yang dilakukannya bisa memenuhi kebutuhan tersebut. Tingginya tingkat motivasi kerja akan menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang memuaskan sehingga menjadi motivasi dalam mencapai prestasi pekerja (Amalda & Prasajo, 2018). Tujuan motivasi mengajar adalah untuk menggerakkan kemauan belajar guru dalam proses belajar mengajar dan meningkatkan prestasi belajar siswanya. Penelitian terbaru mendemonstrasikan bahwa moral dan motivasi guru secara umum memiliki peran yang signifikan dalam prestasi belajar siswa (Abazaoğlu & Aztekin, 2016).

Sebuah penelitian membuktikan bahwa motivasi mengajar akan berpengaruh pada kinerja guru dalam mengajar. Sebagai tambahan, penelitian tersebut juga membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP (Arlita dkk., 2020). Pada penelitian lain juga menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara tidak langsung antara motivasi kerja guru terhadap prestasi belajar siswa (Amalda & Prasajo, 2018). Kinerja guru sendiri merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar. Ketika seorang guru ada pada kondisi terbaik dan memiliki motivasi mengajar yang tinggi, maka selama proses mengajar berlangsung dengan baik pula. Guru yang memiliki motivasi mengajar yang tinggi akan memberikan

kontribusi terbaiknya selama proses mengajar sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

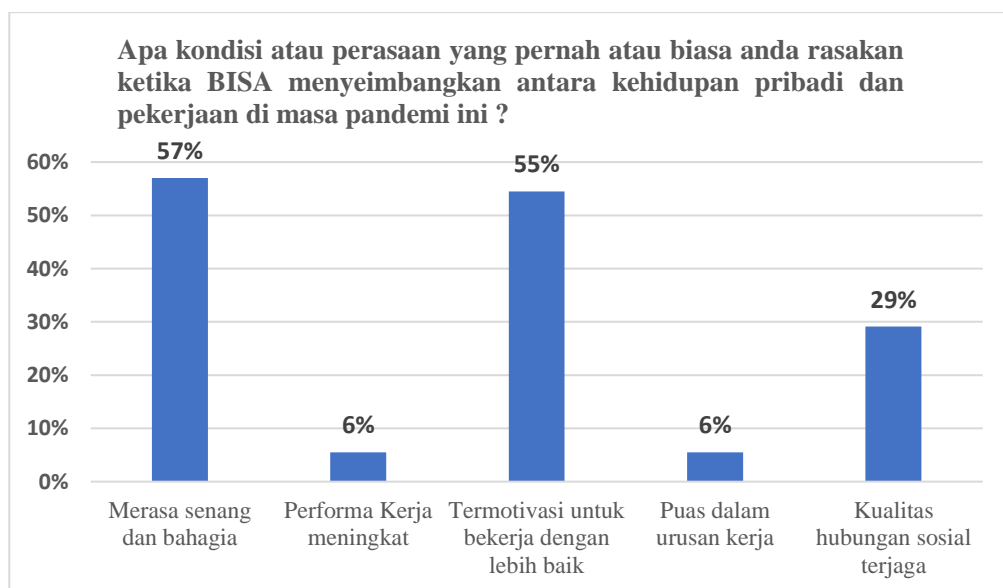
Kinerja guru dalam mengajar merupakan faktor penting dalam keberhasilan pencapaian belajar siswa. Selain motivasi mengajar, ada faktor lain yang memengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah *work-life balance* atau keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. Shermerchon dan Hunt (dalam Lestari dkk., 2020) menjelaskan pengertian *work-life balance* sebagai keselarasan keadaan seorang pekerja yang mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara dunia kerja dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Sebuah penelitian di Sri Lanka terhadap karyawan dalam sebuah perusahaan, *work-life balance* menjadi elemen penting dalam bidang *human resource management* yang memengaruhi performa karyawan ketika bekerja. Semakin baik keseimbangan kehidupan kerja di perusahaan tertentu, mengarah pada peningkatan kerja karyawan (Thevanes & Mangaleswaran, 2018).

Begitu pula dengan guru sebagai tenaga pendidik di sekolah. Kinerja guru tentunya akan dipengaruhi oleh keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja, yang disebut *work-life balance* (Lestari dkk., 2020). Hasil penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja guru (Johari dkk., 2018). Sebuah penelitian dengan guru sekolah di Semarang sebagai subjek penelitian membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh secara parsial sebesar 64,6% terhadap kinerja guru pada masa pandemi Covid-19 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti (Lestari dkk., 2020).

Dari beberapa hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa guru yang mampu menangani pekerjaan dan kehidupan serta mengendalikan dan mengelola masalah sendiri, mampu melakukan yang terbaik di tempat kerja. Menurut Johari (2018), hal ini terjadi karena kehidupan pribadi yang lebih baik, akan membuat guru cenderung memiliki suasana hati yang lebih baik di tempat kerja. Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* yang baik dan

harmonis dalam hidup membantu guru untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dan melambungkan tingkat kinerja mereka (Johari dkk., 2018).

Berdasarkan hasil observasi, kuesioner dan wawancara awal yang dilakukan dengan beberapa guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan, menunjukkan bahwa guru yang bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan merasa bahwa performa kerja atau kinerja mereka baik. Adapun jumlah guru yang bisa menerapkan *work-life balance* sebanyak 76% atau 77 dari 102 guru. Begitu pula guru yang memiliki motivasi kerja dalam mengajar, merasa bahwa performa kerja atau kinerja mereka tidak meningkat atau stagnan. Berikut data hasil kuesioner mengenai perasaan atau kondisi guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan yang berjumlah 102 orang ketika bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pada masa pandemi.



Gambar 1.1 Grafik hasil kuesioner *work-life balance* terhadap variabel yang lain pada guru MI Murni Sunan Drajat Lamongan (Sumber: Pengolahan data oleh peneliti tahun 2021)

Dari grafik di atas, didapatkan bahwa ketika seorang guru memiliki *work-life balance* yang baik atau dapat menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kerja di masa pandemi, 57% (58 orang) merasa senang dan bahagia, 6% (7 orang) mereka performa kerjanya meningkat, 55% (56 orang) termotivasi untuk bekerja atau mengajar lebih baik lagi, 6% (7 orang) puas dalam urusan

kerja dan 29% (30 orang) merasa kualitas hubungan sosial mereka terjaga dengan baik.

Hasil di atas menunjukkan bahwa ketika masa pandemi, guru yang tidak memiliki motivasi kerja dalam mengajar berjumlah 46 orang dan guru yang merasa kinerjanya tidak meningkat berjumlah 95 orang. Inilah yang menjadi permasalahan guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. Data ini juga didukung oleh data hasil wawancara yang dilakukan bersama 5 guru.

Pada pertanyaan, “Menurut yang Anda rasakan, apakah anda mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan urusan pekerjaan di masa pandemi, kenapa dan bagaimana?.” (Wawancara, 24 September 2021). Dari 5 guru, mereka semua menjawab bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan urusan pekerjaan. Hal ini dikarenakan jam kerja sekolah yang awal *full-day school* dari jam 7 pagi hingga jam 4 sore berubah dari jam 7 pagi hingga jam 1 siang, sehingga mereka mendapatkan waktu kerja yang lebih sedikit dan bisa memanfaatkan waktu luang untuk mengerjakan hal-hal lainnya seperti pekerjaan rumah tangga atau urusan pribadi.

Sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, jam kerja guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan disusun berdasarkan kebijakan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Lamongan. Dilansir dari CNN Indonesia, Plt Kepala Dinas Pendidikan Kab. Lamongan, Munif Syarif, mengatakan bahwa lembaga sekolah di Lamongan bisa melaksanakan Pembelajaran Tatap Muka (PTM) terbatas. PTM ini digelar karena Lamongan menjadi kabupaten yang masuk asesmen level 1 di Pulau Jawa dan sudah disesuaikan dengan indikator yang disarankan oleh *World Health Organization* (WHO). PTM Terbatas ini telah mulai dilaksanakan saat Kabupaten Lamongan tengah berada di PPKM Level 3 yakni akhir Agustus 2021. Mengacu pada Instruksi Bupati Lamongan Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Level 3 Covid-19, lembaga sekolah di Kabupaten Lamongan sudah bisa melaksanakan PTM dengan kapasitas kehadiran siswa 50 persen (OSC, 2021).

Kemudian pertanyaan, “Ketika di masa pandemi, apakah pernah merasa keinginan untuk mengajar itu turun? Mengingat bahwa pembelajaran di lakukan secara daring hingga tatap muka terbatas.” (Wawancara, 24 September 2021). 3 dari 5 guru merasa bahwa mereka lebih termotivasi dengan kondisi seperti ini (masa pandemi). Mereka berusaha semaksimal mungkin untuk bisa memberikan kontribusi yang terbaik dalam mengajar siswa meskipun dengan aturan baru di mana mereka harus mengajar terbatas secara daring. Selain itu, mereka juga dipaksa oleh keadaan untuk belajar hal baru dan beradaptasi menggunakan teknologi dengan cepat sebagai metode pembelajaran daring seperti pembuatan video, *video conference* (seperti Zoom dan Google Meet) dan *e-learning*. Hal ini menyebabkan pelaksanaan pembelajaran daring belum optimal, karena biasa belajar di kelas secara tatap muka, sekarang penyampaian materi melalui sebuah media daring. Sehingga guru merasa bahwa proses belajar dan mengajar kurang bermakna. Kurang optimalnya penyampaian materi pembelajaran yang disampaikan kepada murid, sehingga pembelajaran dirasa kurang bermakna bagi murid (Satrianingrum & Prasetyo, 2020).

Penyebab lain yang menjadikan demotivasi adalah kurangnya dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga. Menurut Ambari (dalam Rifa’I, 2018), dukungan keluarga, termasuk orang tua, dapat memperkuat setiap individu, menciptakan kekuatan keluarga, memperbesar penghargaan terhadap diri sendiri, mempunyai potensi sebagai strategi pencegahan yang utama bagi seluruh keluarga dalam menghadapi tantangan sehari-hari serta mempunyai relevansi dalam masyarakat yang berada dalam lingkungan yang penuh tekanan. Selain itu, adanya konflik di tempat kerja juga menjadi faktor yang menurunkan motivasi guru. Adanya kebijakan sepihak yang dilakukan oleh rekan kerja membuat mereka merasa tidak ikhlas dalam bekerja. Ada pula jawaban lain di mana beberapa guru merasa kurang nyaman di tempat kerjanya.

Selain itu, pada pertanyaan “Apakah Anda merasa bahwa performa mengajar Anda turun di masa pandemi? Kenapa?” (Wawancara, 24 September 2021), 4 dari 5 guru merasa performa kerjanya lebih tinggi dari biasanya karena

harus bekerja lebih ekstra karena beradaptasi dengan kebiasaan baru. Guru-guru dengan usia 20 – 30 tahun lebih cepat beradaptasi dan belajar dengan penggunaan teknologi sebagai metode pembelajaran daring, sedangkan guru dengan usia 40 – 50 lebih membutuhkan waktu dan tenaga yang lebih untuk mempelajari hal tersebut. Kurangnya pemahaman mengenai teknologi dalam proses belajar mengajar mengurangi efektivitas pembelajaran metode daring. Hal ini bisa dilihat dari guru-guru yang lahir antara tahun 1970-an. Kendala teknologi informasi membatasi mereka dalam menggunakan media daring (Syah, 2020). Seiring berjalannya waktu, performa guru-guru juga ikut menurun karena mereka juga merasa belum sepenuhnya menjadi guru yang terbiasa untuk mengajar secara tatap muka. Selain itu, menurut sebuah penelitian, akibat terlalu lama dirumahkan, guru pun merasa jenuh dan ingin beraktivitas kembali disekolah serta berinteraksi dengan para muridnya (Wahyu dkk., 2020).

Perkerjaan-pekerjaan harian yang bisa dilakukan di rumah dan bisa dicicil, belum lagi jika ada urusan pribadi yang membuat mereka bisa menomorduakan urusan kerja. Dari situlah guru merasa bahwa performa mengajar mereka kurang. Kemudian, alasan lain yang membuat performa kerja dalam mengajar mereka menurun adalah beban kerja yang tidak seimbang sehingga membuat mereka lelah. Terkadang ada siswa yang mengumpulkan tugas terlambat sehingga mereka harus lembur untuk menyelesaikan penilaian. Selain itu, masalah kesehatan juga memengaruhi kinerja guru, seperti kelelahan, sakit, pusing dan sebagainya. Sebuah penelitian membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 57,2% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya (Finona dkk., 2018). Terlebih lagi, adanya pandemi menyebabkan kesehatan masyarakat juga ikut terganggu karena turunnya imun tubuh.

Sebuah penelitian oleh Nuryana (dalam Wahyu dkk., 2020) memaparkan bagaimana pandemi Covid-19 berdampak pada dunia pendidikan. Salah satu temuannya adalah peran guru yang menjadi sangat berat serta kurang

efektifnya pembelajaran dikarenakan banyaknya kendala yang dihadapi. Ada beberapa kendala teknis pembelajaran dalam masa pandemi yang dialami oleh guru. *Pertama*, jaringan internet yang benar-benar belum merata di beberapa daerah di Indonesia. Terutama bagi guru yang tinggal di daerah pelosok atau desa yang jauh dari kota. Jika ada jaringan internet pun terkadang masih belum bisa berjalan dengan lancar, misal kecepatan internet yang rendah (Syah, 2020).

Kedua, perangkat pendukung pembelajaran yang harganya tidak murah. Biaya menjadi salah satu faktor penghambat pembelajaran di masa pandemi karena aspek kesejahteraan guru dan murid masih jauh dari harapan. Perlunya perangkat komunikasi seperti gawai sebagai media pembelajaran dan pembelian kuota internet tentunya membutuhkan biaya. Ada dilema dalam pemanfaatan media daring, ketika menteri pendidikan memberikan semangat produktivitas harus melaju, namun disisi lain kecakapan dan kemampuan finansial guru dan siswa belum melaju ke arah yang sama (Syah, 2020).

Selain kendala teknis, kemampuan guru mengenai penggunaan teknologi dan pembelajaran secara daring juga harus diperhatikan, terutama bagi guru senior. Mereka harus belajar metode pembelajaran yang baru dan belajar lebih ekstra dalam memanfaatkan teknologi karena sebelumnya terbiasa dengan pembelajaran tatap muka. Pembelajaran dirasa masih kurang optimal dan efektif karena pelaksanaan pembelajaran secara daring tidak merata kepada seluruh peserta didik dan proses pembelajaran cenderung hanya terfokus pada guru (*teacher centered*) (Mahariyanti dkk., 2020).

Pekerjaan seorang guru yang kaitannya erat dengan kegiatan belajar mengajar di sekolah tidak terlepas dari risiko yang telah dipaparkan di atas seperti kemampuan menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, motivasi kerja dan kinerja dalam mengajar. Sebagai tambahan, tantangan di masa pandemi yang menyebabkan guru harus beradaptasi kegiatan belajar mengajar dengan metode yang berbeda dari biasanya. Berdasarkan data awal dan penjelasan di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana

pengaruh *work-life balance* dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ketika mengajar di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan, terutama pada saat pandemi Covid-19 berlangsung.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Dari latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* (X1) terhadap kinerja guru (Y) di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

Dari identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Menguji pengaruh antara *work-life balance* (X1) dengan kinerja guru (Y) di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.
2. Menguji pengaruh antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.
3. Menguji pengaruh antara *work-life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai hubungan antara *work-life balance* dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana pembelajaran dan pengembangan kemampuan di bidang penelitian serta penerapan teori-teori psikologi yang telah didapat selama perkuliahan.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahasan masukan dan evaluasi untuk meningkatkan kualitas guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan agar mereka dapat mengajar lebih baik lagi dan puas menjadi guru di sekolah ini.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menambah pustaka sebagai literatur untuk penelitian yang relevan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Work-Life Balance*

1. Definisi *Work-Life Balance*

Secara bahasa, *work-life balance* berasal dari kata berbahasa Inggris yang terdiri dari tiga susunan kata yaitu *work* yang berarti pekerjaan, *life* yang artinya kehidupan dan *balance* yang artinya keseimbangan (Echols & Shadily, 2012). Ketiga kata tersebut apabila digabungkan menjadi suatu susunan kata yang mengandung makna tersendiri, yaitu *work life balance* atau dalam Bahasa Indonesia bisa diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam *Online Cambridge Dictionary*, *work-life balance* didefinisikan sebagai, “*the amount of time you spend doing your job compared with the amount of time you spend with your family and doing things you enjoy*” (Cambridge University Press, n.d.). Jika diartikan ke dalam bahasa Indonesia berarti jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaanmu dibandingkan dengan jumlah waktu yang dihabiskan dengan keluarga dan melakukan hal yang kamu sukai.

Banyak definisi yang menjelaskan tentang praktik *work-life balance*, namun istilah ini biasanya mengacu pada dukungan organisasi, pilihan kerja yang fleksibel, dan pilihan antara keluarga dan pekerjaan. Contoh dari praktik *work-life balance* ini adalah jam kerja yang fleksibel (misalnya, waktu fleksibel yang memungkinkan pekerja untuk memvariasikan waktu mulai hingga selesai kerja asalkan sejumlah jam kerja terpenuhi; jumlah hari kerja yang berkurang, di mana karyawan bekerja selama seminggu penuh dalam empat hari dan mengambil cuti kelima), bekerja dari rumah (*telework* atau *work from home*), berbagi pekerjaan waktu penuh atau *full-time* antara dua karyawan (sistem *shift*) program cuti keluarga (misalnya, cuti orang tua, cuti adopsi, cuti melahirkan dan sebagainya), penitipan anak di tempat kerja, dan bantuan

keuangan (dari perusahaan) dan/atau informasi dengan layanan penitipan anak dan orang tua (Susi. S & Jawaharrani. K, 2011).

Work-life balance didefinisikan sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang sedang dijalankan mencakup penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan tekanan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi serta hubungan-hubungan yang terjadi di dalamnya (Fisher, 2002). *Work-life balance* sebagai proses pencarian keseimbangan antara pekerjaan dari kehidupan dan perasaan nyaman dengan komitmen pekerjaan dan keluarga (Daipuria & Kakar, 2013). Abioro (dalam Wolor dkk., 2020) menjelaskan bahwa *work-life balance* dikatakan sebagai keseimbangan waktu yang dihabiskan seseorang untuk bekerja dibandingkan dengan waktu yang dihabiskan untuk kehidupan pribadi seseorang.

Pengertian lain mendefinisikan *work-life balance* yang baik sebagai suatu situasi di mana individu merasa bahwa mereka mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan komitmen di luar pekerjaan (Crosbie & Moore, 2004). *Work-life balance* berarti karyawan dapat menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan lain seperti keluarga, hobi dan sekolah atau studinya (Frame & Hartog, 2003). *Work-life balance* juga diartikan dengan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, yang memungkinkan karyawan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Wolor dkk., 2020).

Bhalerao (dalam Jaharuddin & Zainol, 2019) menjelaskan bahwa *work-life balance* berakar pada kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara keinginan untuk berpartisipasi penuh pada pekerjaan sambil memberikan yang terbaik untuk orang yang dicintai. Pada intinya adalah antara profesi dan tanggung jawab pribadi.

Berdasarkan kesimpulan dari berbagai penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan individu dalam menghadapi, menyesuaikan dan menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan dengan melakukan usaha-usaha tertentu, baik dari individu itu sendiri maupun dari kebijakan tempat kerja serta memenuhi segala tuntutan yang telah menjadi tanggung jawab. Apabila tuntutan di salah satu sisi tersebut (urusan pekerjaan dan urusan pribadi) tidak dipenuhi, maka akan timbul masalah baru bagi individu tersebut yang dapat menjadi stresor.

2. **Kajian *Work-Life Balance* dalam Psikologi**

Kajian psikologi mengenai *work-life balance* menjadi fenomena yang terjadi di lingkungan kerja, terutama bagi para pekerja yang telah berkeluarga. Pada awalnya, di tahun 1970-an dalam sebuah buku seminar yang disusun oleh Rosabeth Moss Kanter, konsep *work-life balance* masih membahas sebatas antara keseimbangan pekerjaan dan keluarga yang disebut dengan *work-family balance*. Kemudian, pada tahun 1980-1990, berbagai perusahaan memulai dengan menawarkan program *work-life balance* yang pada awalnya hanya diperuntukkan oleh wanita yang memiliki anak (Lockwood, 2003). Seiring berjalannya waktu, adanya isu kesetaraan gender dan feminisme membuat kesempatan kerja bagi wanita semakin terbuka lebar dan menjadi latar belakang dari pengembangan pembahasan konsep *work-family balance* ke *work-life balance* (Joseph & Sebastian, 2019).

Penjelasan di atas terlihat bahwa konsep *work-life balance* hanya berlaku bagi wanita, terutama yang bekerja, karena mereka harus mampu untuk memenuhi tugas-tugas sebagai peran ibu di rumah dan peran sebagai pekerja atau karyawan di tempat kerja. Namun, konsep *work-life balance* juga berlaku bagi pria. Sebagai contoh, seorang pria dalam sebuah keluarga juga memiliki peran sebagai ayah dalam proses mendidik dan

membesarkan anaknya serta sebagai seorang suami dalam menjalin dan membangun hubungan pernikahan.

Beberapa penelitian mengungkap teori dasar bagaimana hubungan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan (*life*) dapat terbentuk sehingga menciptakan suatu konstruk yang disebut *work-life balance*. Adapun teori-teori yang umum digunakan sebagai berikut (Bello & Tanko, 2020; Jones dkk., 2012) :

a. *Spill-Over Theory*

Teori ini menjelaskan bahwa di mana satu domain memengaruhi domain lainnya sehingga menciptakan peran yang sama, baik secara positif maupun negatif. Dalam *work-life balance*, teori *spill-over* ini mencoba untuk menjelaskan bahwa antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi saling berpengaruh. Misalnya, pengalaman kerja yang negatif akan berpengaruh dan dikaitkan pada kehidupan pribadi dan keluarga yang negatif pula. Sebaliknya, ketika kepuasan dalam pekerjaan tercapai dan terpenuhi, maka dapat membawa kepuasan dan pencapaian di kehidupan pribadi atau keluarga. Individu mentransfer keterampilan, emosi, sikap, dan perilaku yang mereka bentuk dalam kehidupan kerja ke dalam kehidupan pribadi dan sebaliknya. Teori ini paling populer digunakan dalam studi keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*).

b. *Compensation*

Teori ini mengungkapkan bahwa, individu mencoba untuk menggantikan ketidaksenangan yang ada dan terjadi di satu domain dengan mengidentifikasi dan mencoba kesenangan di domain lainnya. Dalam *work-life balance*, teori ini menjelaskan bahwa upaya yang muncul untuk mengobati pengalaman negatif dan yang tidak diinginkan di satu domain dengan melakukan peningkatan melalui upaya dan pengalaman positif di domain yang lain. Misalnya, seorang karyawan yang tidak puas dalam kehidupan

kerjanya akan lebih berfokus dan berkonsentrasi dalam membangun kehidupan keluarga yang lebih baik dari pekerjaannya dan sebaliknya. Hal ini akan menimbulkan kecenderungan untuk puas dalam satu domain atau peran dan mengakui ketidakpuasan dalam domain atau peran yang lainnya.

c. *Segmentation Theory*

Teori ini menjelaskan, setiap domain berdiri sendiri tanpa ada pengaruh yang muncul antar domain karena mereka tersegmentasi dan bersifat independen. Dalam konteks *work-life balance*, antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak saling berpengaruh. Pekerjaan dan kehidupan pribadi secara inheren dipisahkan oleh ruang, fungsi dan waktu. Hal ini merupakan cara di mana karyawan dengan tegas harus mampu untuk membatasi dan menahan diri dari pikiran, tindakan dan perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan ketika berada di luar waktu kerja dan begitu pula sebaliknya. Namun, teori ini mendapat dukungan yang lemah dari teori lainnya sehingga dianggap sebagai kajian teoritis saja.

d. *Enrichment Theory*

Teori ini bisa dikatakan sebagai teori peningkatan yang menyatakan bahwa pengalaman dalam satu domain membantu meningkatkan domain lainnya dan sebaliknya. Misalnya pengalaman kehidupan pribadi dan keluarga yang positif akan meningkatkan peran di tempat kerja menjadi lebih baik. Teori ini menunjukkan tingkat di mana pengalaman dari kemampuan, keterampilan, nilai (sumber instrumental) atau kepuasan dan suasana hati (sumber afektif) meningkatkan kualitas di bidang yang lain. Oleh karena itu, memiliki hasil yang baik dalam aspek kehidupan pribadi menjadi prioritas yang sama dalam kehidupan kerja dan sebaliknya.

3. Faktor-Faktor *Work-Life Balance*

Work-life balance dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal. Beberapa penelitian telah dilakukan untuk

mencari faktor yang memengaruhi *work-life balance* di antara individu. Faktor-faktor tersebut dikelompokkan secara luas yang berjumlah lima kelompok, yaitu faktor individu, organisasi, sosial dan faktor-faktor lainnya (Poulose & Sudarsan, 2014).

a. Faktor Individu

Setiap individu tentunya memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyesuaikan diri dengan kondisi dan lingkungan. Faktor individu ini meliputi :

- 1) Karakteristik personal dapat memengaruhi kemampuan individu untuk berinteraksi dan bereaksi terhadap situasi dan secara proaktif dapat membentuk lingkungan, dalam hal ini lingkungan kerja maupun keluarga.
- 2) Kondisi kesejahteraan mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif, seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan atau optimisme. Bekerja untuk memenuhi kebutuhan memainkan peran sebagai penghubung antara *work-life balance* dan kesejahteraan individu.
- 3) Kecerdasan emosi (*Intelligence Question*) didefinisikan sebagai kemampuan untuk secara adaptif mengenali emosi, mengekspresikan emosi, mengatur emosi dan memanfaatkan emosi. Dalam penelitian ini juga menyelidiki hubungan antara kecerdasan emosional pemimpin dan dampaknya terhadap kualitas kehidupan kerja, kelelahan dan kinerja karyawan.

b. Faktor Organisasi

Faktor ini berhubungan dengan organisasi seperti pengaturan kerja, adanya kebijakan *work-life balance*, dukungan kerja, stres kerja, sarana dan prasarana teknologi dan faktor terkait peran.

- 1) Pengaturan Kerja yang fleksibel akan membantu karyawan untuk mencapai perpaduan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini dapat membantu organisasi untuk merekrut, mempertahankan dan memotivasi karyawan mereka.

- 2) Adanya program dan kebijakan terkait WLB dengan tujuan menyejahterakan karyawan di perusahaan sangat penting. Selain itu, program ini bertujuan untuk menjaga hubungan simbiosis antara karyawan dan atasan agar mencapai hubungan yang saling menguntungkan.
- 3) Dukungan atau motivasi kerja dalam lingkungan kerja, baik sesama rekan kerja maupun dari atasan memiliki hubungan yang signifikan. Selain itu, dukungan kerja dapat menurunkan tingkat stres, meningkatkan kinerja dan keletihan kerja serta memberikan kontribusi untuk keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik selanjutnya.
- 4) Stres kerja didefinisikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja sebagai ancaman atau tuntutan, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja. Keseimbangan kehidupan kerja telah dikaitkan dengan berbagai tingkat stres kerja di antara karyawan dalam berbagai jenis pekerjaan.
- 5) Sarana dan prasarana teknologi dapat memfasilitasi atau menghambat keseimbangan kehidupan kerja dengan menciptakan lingkungan yang lebih mudah diakses dan fleksibel setiap saat, baik siang dan malam. Hal ini memungkinkan individu untuk bekerja di mana saja dan kapan saja (*hybrid*).
- 6) Faktor terkait peran dalam pekerjaan seperti konflik dengan rekan kerja, ambiguitas deskripsi pekerjaan dan jam kerja yang tidak fleksibel dapat mengembangkan potensi terjadinya konflik kerja dan keluarga.

c. Faktor Sosial

Faktor sosial ini berkaitan dengan individu dengan keadaan dan norma sosial, yaitu adanya tanggung jawab dalam pengasuhan anak, dukungan keluarga, dukungan sosial, perselisihan keluarga dan perselisihan sosial.

- 1) Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan keluarga seperti jumlah anak dan tanggung jawab pengasuhan anak menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan peran keluarga. Peningkatan jumlah anak di rumah mengakibatkan meningkatnya tuntutan rumah yang menyebabkan stres tambahan dan konflik pekerjaan dan keluarga.
- 2) Faktor sosial yaitu dukungan keluarga termasuk dukungan pasangan dan dukungan rekan kerja berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi individu.

d. Faktor-Faktor Lainnya

Ada faktor-faktor lainnya yang tidak dapat dimasukkan dalam kategori di atas seperti usia, pengalaman, status pernikahan, besarnya gaji atau pemasukan, latar belakang keluarga dan jenis pekerjaan.

4. Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Work-life balance terdiri dari beberapa aspek yang dijelaskan oleh beberapa peneliti. Menurut Greenhaus dkk. (2003), ada tiga aspek yang menyusun *work-life balance*, yaitu (Greenhaus dkk., 2003):

a. Keseimbangan Waktu (*Time Balance*)

Aspek ini menjelaskan keterkaitan jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk pekerjaan dan waktu yang lain untuk kehidupan pribadi maupun keluarga dengan porsi yang seimbang sesuai kebutuhan masing-masing individu.

b. Keseimbangan Peran (*Involvement Balance*)

Aspek ini mengacu pada keseimbangan peran pada seseorang, baik ketika dalam urusan kerja dan urusan pribadi maupun keluarga. Keseimbangan ini juga melibatkan kondisi psikologis yang seimbang dalam setiap peran yang berbeda. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam setiap peran. Mereka mampu menempatkan peran yang sesuai dengan domain yang sesuai pula.

c. Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*)

Aspek ini mengacu pada kepuasan dalam setiap domain. Seseorang yang memiliki keseimbangan kepuasan memiliki kepuasan ketika bekerja dan ketika dalam kehidupan pribadi maupun keluarga. Dengan kata lain, mereka mampu untuk memenuhi kepuasan dalam setiap domain dengan porsi yang sama dan seimbang.

Sedangkan menurut Fisher (dalam Gunawan dkk., 2019) menjelaskan bahwa jika *work-life balance* terdiri dari dua aspek. Masing-masing aspek tersebut terdiri dari dua indikator, yaitu *demands* dan *resources*. Dalam penelitian ini, pengukuran *work-life balance* ini menggunakan *WLB Scale* yang disusun oleh Gwenith Gwyn Fisher dalam tesisnya pada tahun 2002. Kemudian, *WLB Scale* tersebut diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gianti Gunawan dkk. pada tahun 2019. Skala WLB ini disusun berdasarkan teori psikologi *spillover*. Berikut penjelasannya:

a. *Demands*

Aspek yang pertama adalah *demands* yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai tuntutan-tuntutan. *Demand* atau tuntutan merupakan aspek yang berkaitan dengan tuntutan dari setiap domain, baik dari kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi dan keluarga. Tuntutan-tuntutan yang ada dalam setiap domain tersebut cenderung saling memengaruhi dan mengganggu domain lainnya. Misalnya tuntutan dalam pekerjaan yang belum selesai dan harus diselesaikan sehingga terpikirkan ketika telah pulang dari tempat kerja. Ketika di rumah, tuntutan pekerjaan tersebut yang seharusnya dikerjakan pada jam kerja, ternyata harus dikerjakan ketika di rumah sehingga mengganggu waktu istirahat atau waktu berkumpul dengan keluarga.

Dalam hal ini (*work-life balance*), *demands* adalah aset psikologis yang berkaitan dengan persyaratan jabatan, ekspektasi, harapan dan norma yang harus ditanggapi serta diadaptasi oleh individu dengan mengerahkan upaya fisik dan mental sesuai kemampuan sehingga menimbulkan tekanan dan beban yang memengaruhi aspek kehidupan

pribadi atau pekerjaan (Voydanoff, 2005). Aspek *demands* ini umumnya terkait dengan konflik pekerjaan dengan keluarga dan kehidupan pribadi dan sebaliknya.

Berdasarkan teori psikologi *spillover* yang mendasari variabel *work-life balance*, tuntutan atau *demand* yang terjadi disalah satu domain akan memengaruhi domain lainnya. Misalnya tuntutan yang terjadi pada domain pekerjaan, dapat menyebabkan ketegangan saat bekerja. Ketegangan tersebut kemudian beroperasi melalui proses psikologis yang terjadi dalam diri individu di mana ketegangan tersebut dibawa ke domain lainnya, misalnya kehidupan pribadi dan keluarga. Pada akhir dari proses ini menciptakan ketegangan di kedua domain, dalam hal ini pekerjaan dan kehidupan pribadi serta keluarga (Bello & Tanko, 2020; Jones dkk., 2012).

Pengaruh psikologis bekerja melalui proses transmisi di mana kondisi pekerjaan dikaitkan dengan respons psikologis, yang kemudian ditransfer ke dalam sikap dan perilaku di kehidupan pribadi atau keluarga. Proses transmisi negatif ini termasuk gairah emosi yang negatif, penarikan diri, energi yang berkurang, dan stres. Selain itu, beberapa tuntutan berbasis waktu juga dapat menghasilkan tuntutan yang menyebabkan ketegangan. Misalnya, waktu yang dihabiskan untuk merawat anak kecil dan kerabat yang sakit dapat menciptakan tuntutan berbasis ketegangan seperti kelebihan peran di dalam salah satu domain (Voydanoff, 2005).

Aspek ini tersusun dari dua indikator, yaitu WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan PLIW (*Personal Life Interference with Work*). WIPL adalah indikator yang menjelaskan bagaimana kehidupan kerja mengganggu kehidupan pribadi. Sedangkan, PLIW adalah indikator yang menjelaskan bagaimana kehidupan pribadi mengganggu kehidupan kerja (Fisher, 2002; Gunawan dkk., 2019). Berikut penjelasan dari dua indikator tersebut :

1) *Work Interference Personal Life (WIPL)*

Indikator ini mengungkapkan adanya campur tangan atau intervensi dari pekerjaan yang memengaruhi kehidupan pribadi. Dengan kata lain, sejauh mana pekerjaan memengaruhi kehidupan pribadi seseorang. Intervensi ini akan memberikan dampak positif maupun negatif pada kehidupan pribadi. Adanya intervensi ini menentukan tinggi dan rendahnya *work-life balance* individu. Misalnya, seorang karyawan sulit mengatur dan membagi waktu untuk kehidupan dan urusan pribadinya. Contoh item dari aspek ini yang berkaitan dengan energi, yaitu individu yang pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin dia lakukan.

2) *Personal Life Interference Work (PLIW)*

Sesuai dengan namanya, dimensi ini berlawanan dengan WIPL. Dimensi ini mengungkapkan adanya campur tangan atau intervensi dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan. Dengan kata lain, sejauh mana kehidupan pribadi bisa memengaruhi pekerjaan seseorang. Intervensi ini akan memberikan dampak positif maupun negatif pada pekerjaan. Adanya intervensi ini juga menentukan tinggi dan rendahnya *work-life balance* individu. Misalnya, banyaknya pekerjaan rumahan yang belum selesai membuat seorang karyawan tidak fokus dalam bekerja karena ter pikirnya masalah di rumah yang belum selesai dengan tuntas. Contoh item dari aspek ini yang berkaitan dengan tuntutan, yaitu individu yang sulit menyelesaikan pekerjaan kantor karena terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja.

b. *Resources*

Aspek yang kedua adalah *resources* yang diartikan dalam bahasa Indonesia sebagai sumber daya (jamak). *Resource* atau sumber daya merupakan aspek yang berkaitan dengan dukungan yang memfasilitasi antar domain, baik dari kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi dan keluarga. Dukungan-dukungan ini

memberikan pengaruh positif dan menjadikan sumber daya dari satu domain untuk meningkatkan produktivitas pada domain lainnya. Misalnya seseorang yang merasa puas dan bahagia dalam kehidupan pribadi atau rumah tangga akan membawa suasana diri yang positif ketika dia bekerja. Hal ini menjadikan produktivitasnya meningkat ketika bekerja.

Resources ini merupakan aset psikologis yang dapat digunakan untuk memfasilitasi dan mendukung peningkatan kinerja dan kehidupan pribadi, mengurangi tuntutan maupun beban, atau menghasilkan sumber daya tambahan dalam menjalani kehidupan pribadi maupun pekerjaan (Voydanoff, 2005).

Proses yang terjadi dalam aspek *resource* atau sumber daya ini tidak jauh beda dengan *demand* yang telah dijelaskan di atas tadi. Proses transmisi positif ini meliputi gairah emosional positif, ketersediaan interpersonal, penciptaan energi, motivasi, harga diri dan kepuasan. Mengaktifkan sumber daya di salah satu domain dapat menghasilkan sumber daya di domain lain yang akan menjadi sarana untuk saling meningkatkan antar domain dan meningkatkan kompetensi individu untuk tampil di domain yang lain (Bello & Tanko, 2020; Jones dkk., 2012).

Proses transmisi di atas dapat digambarnya dengan contoh berikut. Jika pada salah satu domain, misalnya kehidupan pribadi, mendapat dukungan dari keluarga atau orang terdekatnya. Hal ini akan berdampak pada domain lainnya, yaitu kehidupan pekerjaan. Kondisi psikologis di mana individu tersebut merasa termotivasi dari kehidupan pribadi akan berdampak pada motivasinya saat bekerja pula.

Aspek ini tersusun dari dua indikator, yaitu WEPL (*Work Enhancement Of Personal Life*) dan PLEW (*Personal Life Enhancement Of Work*). PLEW adalah indikator yang menjelaskan bagaimana kehidupan pribadi dapat memberi pengaruh positif dan

meningkatkan kualitas pada kehidupan pekerjaan. Sedangkan PLEW adalah indikator yang menjelaskan bagaimana kehidupan pekerjaan dapat memberi pengaruh positif dan meningkatkan kualitas pada kehidupan pribadi. Dalam *WLB Scale* ini, aspek *resources* memuat dua indikator, yaitu (Fisher, 2002; Gunawan dkk., 2019) :

1) *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*

Dimensi ini mengungkap pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang bisa berpengaruh dalam meningkatkan performa seseorang ketika bekerja. Dimensi ini harus berkontribusi pada pembaruan sumber daya, sehingga diharapkan berkorelasi negatif dengan beban kerja keseluruhan. Dimensi ini secara positif terkait dengan kepuasan hidup (*life satisfaction*). Misalnya seorang karyawan yang diberi pelatihan di tempat kerja untuk meningkatkan kualifikasi juga memanfaatkan kemampuan baru yang didapatkan dari pelatihan tersebut di kehidupan pribadinya. Contoh item dari aspek ini yang berkaitan dengan tujuan, yaitu apa yang dilakukan dan dapatkan di tempat kerja membantu mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah.

2) *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana kehidupan pekerjaan bisa meningkatkan kualitas hidup dari seorang individu. Dimensi ini berhubungan positif dengan kepuasan hidup (*life satisfaction*). Misalnya, seorang karyawan yang memiliki suasana hati yang bahagia, berimbas pada suasana hati ketika dia bekerja pula sehingga kinerjanya memuaskan. Contoh item dari aspek ini yang berkaitan dengan emosi, yaitu kegiatan yang dilakukan dalam kehidupan pribadi, membuat suasana hati menjadi lebih baik di tempat kerja.

5. Manfaat Penerapan *Work-Life Balance*

Work-life balance menjadi aspek krusial dalam kehidupan individu yang bekerja. Keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi yang sukses dapat membawa banyak manfaat bagi pemberi kerja, atasan atau majikan, karena karyawan lebih termotivasi, lebih produktif, dan tidak terlalu stres. Mereka akan merasa dihargai oleh atasannya masing-masing. Keseimbangan kehidupan kerja juga dapat mengarah pada produktivitas yang lebih tinggi dan ketidakhadiran yang lebih sedikit. Semakin banyak kontrol yang dipegang karyawan atas hidupnya, maka mereka juga semakin mampu untuk menyeimbangkan dan berkomitmen pada pekerjaan dan keluarga (Byrne, 2005).

Bagi karyawan, penerapan *work-life balance* penting karena mereka akan mendapatkan manfaat ketika di rumah dan tempat kerja, seperti karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab dan rasa kepemilikan yang tinggi, meningkatkan kualitas relasi dengan para atasan (manajer), meningkatkan *self-esteem*, kesehatan, konsentrasi dan kepercayaan diri, lebih menunjukkan sikap loyal dan komitmen, tidak mengikutkan dan mencampuradukkan masalah di rumah ke tempat kerja dan bisa lebih fokus dalam kehidupan pribadi karena waktu yang lebih. (Byrne, 2005).

Work-life balance sangat penting untuk mencapai stabilitas psikologis, emosional dan kognitif karyawan yang mendukung efektivitas organisasi. Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah berdampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan serta kinerja organisasi (Jaharuddin & Zainol, 2019).

6. *Work-Life Balance* dalam Sudut Pandang Islam

Sebagai makhluk hidup yang berakal, manusia harus bisa mencukupi kebutuhannya, baik itu untuk dirinya sendiri maupun untuk membantu orang-orang yang ada di sekitarnya. Selain itu, sebagai hamba Allah swt. manusia tidak hanya dituntut untuk beribadah saja, namun juga bekerja. Oleh karena itu, kemampuan untuk bisa menyeimbangkan antara dunia

dan akhirat harus dipahami dan dimiliki oleh setiap manusia. Beberapa ayat dalam Al-Quran juga telah menjelaskan mengenai keseimbangan antara kehidupan ibadah dan pekerjaan, seperti pada surah Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi :

وَأَتَّبِعْ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu 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”

Dalam terjemahan tafsir Jalalain, ayat tersebut ditafsirkan sebagai berikut :

(Dan carilah) upayakan - وَأَتَّبِعْ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ (pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu) berupa harta benda – الْآخِرَةَ (kebahagiaan negeri akhirat) umpamanya kamu menafkahkan di jalan ketaatan kepada Allah - وَلَا تَنْسَ (dan janganlah kamu melupakan) jangan kamu lupa - نَصِيبَكَ (bagianmu dari kenikmatan duniawi) yakni hendaknya kamu beramal dengannya untuk mencapai pahala di akhirat – وَأَحْسِنَ (dan berbuatlah kebaikan) kepada orang-orang dengan bersedekah kepada mereka - كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ (sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat) mengadakan - الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ (kerusakan di muka bumi) dengan mengerjakan perbuatan-perbuatan maksiat. - إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan) maksudnya Allah akan menghukum mereka (Al-Mahalli & As-Suyuti, 2009).

Dalam terjemahan tafsir Al-Qurthubi, وَأَتَّبِعْ فِي مِمَّا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ditafsirkan bahwa berusaha untuk mendapatkan akhirat (surga) dengan mempergunakan modal yang Allah swt. berikan di dunia. Sebab sepantasnya bagi manusia berusaha mendapatkan padahal untuk

kehidupan di akhirat nanti selama masih hidup di dunia ini, bukan malah sombong dengan keadaan dirinya (Al-Qurthubi, 2009).

Masih dalam tafsir Al-Qurthubi, pada bagian ayat *وَلَا تَسْرِ نَفْسًا مِنْكَ مِنَ الدُّنْيَا*, Ibnu Abbas dan beberapa ulama mengatakan, “Janganlah kau habiskan umurmu kecuali hanya untuk mencari bekal di akhirat nanti, karena bekal di akhirat itu hanya bisa dicari di dunia ini.” Nasib manusia di akhirat nanti ditentukan oleh amal perbuatannya di dunia. Al Hasan dan Qatadah juga mengatakan bahwa, “Jangan kau habiskan umurmu hanya untuk bersenang-senang dan mencari kehidupan dunia semata.” Perkataan tersebut mengandung pesan untuk selalu memperbaiki diri dan selalu ingat dengan tujuan hidup yang hakiki (akhirat) (Al-Qurthubi, 2009).

Dari penafsiran di atas, dapat disimpulkan bahwa, Allah swt. memerintahkan umatnya untuk dapat menerapkan kehidupan yang seimbang antara dunia dan akhirat. Domain life (kehidupan pribadi) dalam kajian Islam lebih menekankan pada aspek ibadah atau perbuatan di dunia sebagai jalan menuju akhirat. Ketika di dunia, manusia hendaknya mengamalkan kebaikan dan boleh bersenang-senang tanpa berlebihan serta tidak melanggar agama. Mengamalkan bisa dilakukan dengan menyisihkan sebagian dari hasil kerja (upah atau gaji) untuk beramal, sedekat atau zakat sehingga aktivitas dunia (bekerja) bisa menjadi jembatan dalam mencari pahala untuk kehidupan akhirat. Apa pun urusan di dunia ini selama baik dapat bernilai ibadah dan menjadi urusan akhirat, kuncinya adalah pada niat dan cara mengerjakannya. Semuanya dilakukan dan diniatkan untuk mendapatkan ridha Allah swt.

Penjelasan mengenai *work-life balance* dalam pandangan Islam tentunya sangat berhubungan dengan perintah Allah swt. dan Rasulullah ﷺ. Dapat disimpulkan bahwa Islam telah mengajarkan umatnya untuk bisa menyeimbangkan antara kepentingan dunia serta akhirat. Walaupun sebanyak apapun pekerjaannya, namun urusan ibadah wajib harus tetap dilaksanakan, misalnya salat lima waktu.

B. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Kamus daring *American Psychological Association* mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang memberikan tujuan atau arah pada perilaku dan beroperasi pada manusia pada kesadaran maupun ketidaksadaran (APA Dictionary of Psychology, n.d.). Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya (Widodo, 2017). Motivasi merupakan salah satu aspek psikologis dan merupakan potensi penting pada dalam diri manusia yang menjadi pendorong dalam melakukan aktivitas-aktivitas dalam hidupnya (Amalda & Prasajo, 2018; Sardiman, 2010). Motivasi adalah proses sebagai langkah perdana seseorang untuk melakukan tindakan akibat adanya kekurangan secara fisik dan psikis. Dengan kata lain, motivasi bisa diartikan suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu (Luthans, 2011).

Salah satu bentuk penerapan motivasi adalah ketika di lingkungan kerja yang sering disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja adalah motif yang mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan yang dinilai atau diukur berdasarkan dimensi motivator dan faktor *hygiene* (Herzberg dkk., 1959). Motivasi kerja diartikan sebagai serangkaian proses dalam diri individu yang merangsang perilaku dan mengutarakannya dengan cara yang seharusnya hingga dapat menguntungkan organisasi secara keseluruhan (Lunenburg & Ornstein, 2000). Motivasi kerja adalah kumpulan faktor yang ada dalam diri individu yang mengarahkan perilaku, meningkatkan semangat kerja untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien (Arlita dkk., 2020). Motivasi kerja adalah suatu kondisi atau energi yang mendorong dan menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang profesional dan

positif terhadap situasi kerja yang memperkuat motivasi mereka untuk mencapai kinerja yang maksimal (Andriani dkk., 2018). Dalam motivasi kerja, melibatkan faktor individu yang meliputi kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang digolongkan sebagai faktor organisasi meliputi gaji, keamanan kerja, hubungan rekan kerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Gomes, 2003).

Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang individu yang bekerja sebagai guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu rangkaian terstruktur yang dimulai dari mendefinisikan kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan hingga menghasilkan keputusan (Arlita dkk., 2020). Motivasi yang tinggi dan baik mempunyai peranan penting untuk membantu guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, sehingga dapat dicapai alumni atau lulusan yang berkualitas. Kunci sukses seorang pemimpin dalam mengelola guru atau stafnya terletak pada kemampuannya untuk memahami beberapa faktor motivasi kerja sedemikian rupa sehingga menjadi pendorong yang efektif (Andriani dkk., 2018).

Beberapa penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja bagi guru adalah semangat dan dorongan dari dalam maupun luar diri yang menjadi dasar untuk melakukan dan menuntaskan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik dengan tujuan membimbing peserta didik untuk meraih prestasi akademik dengan cara-cara tertentu sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.

2. Kajian Motivasi Kerja dalam Psikologi

a. Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow

Motivasi menjadi kajian yang telah lama dibahas dalam bidang psikologi. Beberapa ilmuwan psikologi telah mencetuskan beberapa teori untuk mengungkap proses motivasi yang terjadi dalam diri

individu. Beberapa teori motivasi yang banyak dijadikan rujukan adalah teori motivasi oleh Abraham Maslow, teori ERG oleh Clayton Alderfer dan teori dua faktor (*Two Factors Theory*) oleh Frederick Herzberg.

Pada teori pertama yang dicetuskan oleh Abraham Maslow, memberikan sebuah konsep dalam teorinya yang disebut dengan *Maslow's hierarchy of needs* atau hierarki kebutuhan Maslow. Konsep tersebut mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi dan dipenuhi atau setidaknya relatif dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi menjadi sumber motivasi (Dinibutun, 2014; Feist & Feist, 2009).

Ada lima kebutuhan yang menyusun hierarki ini yang di mana setiap tingkatan kebutuhan sifatnya adalah konatif, artinya kebutuhan tersebut diinginkan dan menjadi motivasi. Kebutuhan-kebutuhan ini yang sering disebut Maslow sebagai kebutuhan dasar, dapat diatur dalam suatu hierarki atau tangga dengan setiap tingkatan ke atas mewakili kebutuhan yang lebih tinggi dari tingkatan sebelumnya. Sebagai contoh, seseorang yang mencapai kebutuhan rasa aman dalam hidupnya seharusnya telah melewati tingkatan kebutuhan dasar fisiologis seperti makan dan minum (Feist & Feist, 2009).

Berikut gambaran dari hierarki kebutuhan Maslow yang terdiri dari lima kebutuhan (*needs*), yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri (Feist & Feist, 2009) :



Gambar 2.1 Piramida hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan paling dasar setiap orang adalah kebutuhan fisiologis, termasuk makanan, air, oksigen, pemeliharaan suhu tubuh, dan sebagainya. Kebutuhan fisiologis adalah yang paling dasar dan kuat dari semuanya. Contohnya orang yang menahan lapar termotivasi untuk makan, bukan untuk berteman atau harga diri. Mereka tidak akan mencari selain makanan sebelum kebutuhan ini terpenuhi.

2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Ketika seseorang telah memenuhi sebagian kebutuhan fisiologis, dia akan termotivasi untuk memenuhi rasa aman dalam dirinya, seperti keamanan fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari kekuatan yang mengancam seperti perang, terorisme, penyakit, ketakutan, kecemasan, bahaya, kekacauan, dan bencana alam. Kebutuhan akan hukum, ketertiban, dan peraturan juga merupakan kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan rasa aman ini berbeda dari kebutuhan fisiologis karena tidak dapat dipuaskan secara berlebihan. Misalnya seseorang tidak pernah bisa sepenuhnya dilindungi dari kebakaran, banjir, atau tindakan berbahaya orang lain.

3) Kebutuhan Cinta dan Rasa Memiliki (*Love and Belongingness Needs*)

Setelah seseorang memenuhi sebagian kebutuhan fisiologis dan keamanan, mereka menjadi termotivasi oleh kebutuhan cinta dan rasa memiliki, seperti keinginan untuk persahabatan, keinginan untuk pasangan dan anak-anak; kebutuhan untuk menjadi bagian dari keluarga, komunitas, lingkungan hingga negara. Cinta dan rasa memiliki juga mencakup beberapa aspek seks dan kontak manusia serta kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta.

4) Kebutuhan Harga Diri (*Self-Esteem Needs*)

Sebagai kelanjutan dari tingkatan sebelumnya, kebutuhan harga diri bebas untuk dicapai setiap orang ketika telah memenuhi kebutuhan-kebutuhan sebelumnya. Dalam tingkatan ini, mereka bebas untuk mengejar kebutuhan penghargaan, yang meliputi harga diri, kepercayaan diri, kompetensi, dan mengetahui bahwa orang lain sangat menghargai mereka.

Ada dua tingkat kebutuhan dalam tingkatan ini, yaitu reputasi dan harga diri. Reputasi adalah persepsi tentang prestise, pengakuan, atau ketenaran yang telah dicapai seseorang di mata orang lain, sedangkan harga diri adalah perasaan berharga dan kepercayaan diri seseorang. Harga diri didasarkan pada lebih dari reputasi.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)**

Kebutuhan aktualisasi diri mencakup pemenuhan diri, realisasi semua potensi diri, dan keinginan untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Seseorang yang mengaktualisasikan diri mampu mempertahankan perasaan harga diri mereka, bahkan ketika dicemooh, ditolak, dan diberhentikan oleh orang lain. Dengan kata lain, pengaktualisasian diri tidak bergantung pada kepuasan baik kebutuhan cinta maupun harga diri. Mereka menjadi mandiri dari kebutuhan tingkat yang lebih rendah sebelumnya.

Teori hierarki kebutuhan Maslow ini dapat diterapkan dalam konsep psikologi industri dan organisasi, terutama pada model motivasi kerja bagi para pekerja atau karyawan. Apabila diaplikasikan, maka akan terlihat seperti pada bagan di bawah ini (Dinibutun, 2014) :

Tabel 2.1 Penerapan teori kebutuhan oleh Abraham Maslow ke dalam Psikologi Industri dan Organisasi

No.	Tingkat Kebutuhan	Kebutuhan Umum	Kebutuhan Organisasional
1.	Fisiologis	Makanan, minuman,	Gaji, tempat kerja nyaman, kantin

		kebutuhan seks, istirahat	
2.	Keamanan	Keamanan, perlindungan, stabilitas	Tempat kerja yang aman, keuntungan tempat kerja, keamanan kerja
3.	Cinta dan Rasa Memiliki (Sosial)	Cinta, afeksi, rasa memiliki	Kelompok kerja yang kompak, atasan yang ramah, asosiasi profesional
4.	Harga Diri (Self-Esteem)	Harga diri, prestise, status	Pengakuan sosial, pangkat, jabatan tinggi, <i>feedback</i> dari pekerjaan itu sendiri
5.	Aktualisasi Diri (Self-Actualization)	Kemajuan, pertumbuhan, kreativitas	Pekerjaan yang menantang, kesempatan untuk berkreasi, penghargaan kerja, kemajuan organisasi

b. Teori ERG oleh Clayton Alderfer

Selanjutnya ada teori dari Clayton Alderfer yaitu teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, dan Growth*) yang merupakan modifikasi dari teori milik Maslow. Alderfer menyatakan beberapa hal terkait teori ERG yang membedakannya dengan teori Maslow. *Pertama*, pada waktu yang sama, seseorang bisa mencapai lebih satu kebutuhan tanpa harus memenuhi kebutuhan yang lain secara utuh atau sebagian. *Kedua*, Jika suatu tingkatan kebutuhan tertahan atau belum bisa terpenuhi, maka hasrat untuk memenuhi tingkatan yang lebih rendah akan meningkat (Schermerhorn dkk., 2010).

Ketiga, dalam teori ini hanya ada 3 tingkatan yang disederhanakan dari 5 tingkatan di teori kebutuhan Maslow, yaitu (Schermerhorn dkk., 2010; Yang & Hwang, 2011) :

1) *Existence Need*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dasar dari kehidupan atau kebutuhan fisiologis dan keamanan, seperti makan, minum, pakaian, keamanan, kestabilan dan sebagainya. Dalam konsep organisasi dan industri, kebutuhan ini dikaitkan dengan gaji, tempat kerja nyaman, kantin, tempat kerja yang aman,

keuntungan tempat kerja dan keamanan kerja. Kebutuhan yang mendasar ini sangat penting, terutama bagi para pekerja agar mereka dapat fokus dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

2) *Relatedness Need*

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan hubungan sosial dengan lingkungan sosial di sekitarnya. Kebutuhan hubungan sosial dalam dunia kerja adalah ketika seseorang yang terlibat dalam suatu tim mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain, kelompok kerja yang kompak, atasan yang ramah dan lingkungan sosial yang mendukung. Selain itu, menjalin hubungan sosial tanpa keterlibatan kerja juga termasuk dalam kebutuhan ini.

3) *Growth Need*

Kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan seseorang untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Bila kebutuhan ini dapat terpenuhi, diikuti pribadi yang bersangkutan mendorong dirinya untuk secara penuh mengembangkan kapasitas pribadinya sendiri. Misalnya dalam konsep kerja, seorang karyawan ingin memiliki karir yang bagus diposisinya sehingga dia berusaha untuk selalu mengembangkan dirinya dengan mengikuti pelatihan, belajar atau kursus sesuai dengan karir yang difokuskan. Selain itu, kebutuhan ini juga meliputi bentuk pengakuan sosial, pangkat, jabatan tinggi, *feedback* dari pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang menantang, kesempatan untuk berkreasi, penghargaan kerja, dan kemajuan organisasi.

Teori motivasi ERG ini menyempurnakan teori hierarki kebutuhan Maslow yang terlihat kaku di mana harus memenuhi kebutuhan yang ada di tingkatan bawah terlebih dahulu untuk bisa melanjutkan ke tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi. Menurut Maslow, individu akan tetap berada pada tingkatan kebutuhan tertentu sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Sedangkan menurut teori

Alderfer, individu dapat berada atau memenuhi dua tingkatan kebutuhan sekaligus. Akan tetapi, ketika tingkat kebutuhan yang tinggi masih belum bisa dipenuhi, maka kemungkinan individu akan kembali untuk meningkatkan kepuasan yang ada di tingkatan lebih rendah. Inilah yang disebut dengan *frustation-regression* (Dinibutun, 2014; Schermerhorn dkk., 2010; Yang & Hwang, 2011).

Terdapat tiga hubungan diantara tiga tingkatan dalam teori ERG, yaitu (Yang & Hwang, 2011) :

1) *Satisfaction-Progression*

Hubungan ini pada dasarnya mengacu pada memuaskan kebutuhan dalam satu tingkat kemudian pindah ke kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Dalam teori hierarki Maslow, individu tidak dapat naik ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi tanpa memuaskan kebutuhan tingkat yang lebih rendah terlebih dahulu. Namun, dalam teori Alderfer, hal ini tidak terjadi. Individu berpindah dari pemuasan kebutuhan keterkaitannya (*relatedness needs*) ke kebutuhan pertumbuhannya (*growth needs*), bukan berarti kebutuhan eksistensinya (*existence needs*) sudah terpuaskan.

2) *Frustration-Regression*

Ini adalah jenis hubungan kedua dalam teori Alderfer. Pada dasarnya, hubungan ini mengacu pada individu yang tidak dapat memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Mereka mungkin akan mundur ke kebutuhan tingkat yang lebih rendah karena lebih mudah untuk dipenuhi. Hubungan ini menunjukkan bahwa kebutuhan yang sudah terpuaskan dapat muncul kembali dan sekali lagi menjadi aktif, jika kebutuhan di atasnya belum bisa dipenuhi.

3) *Satisfaction-Strengthening*

Jenis hubungan yang terakhir ini mengacu pada memuaskan tingkat kebutuhan yang terpenuhi saat ini secara terus menerus. Hubungan ini menunjukkan bahwa tingkat kebutuhan saat ini dapat dipenuhi lagi dan lagi ketika individu gagal memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

c. Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg

Teori ERG oleh Alderfer bukan satu-satunya teori yang memodifikasi teori hierarki kebutuhan Maslow. Frederick Herzberg melakukan hal yang sama dilakukan oleh Alderfer, yaitu melakukan penelitian lebih lanjut untuk memodifikasi teori hierarki kebutuhan Maslow yang lebih berfokus dengan motivasi kerja, bukan motivasi individu secara umum. Penelitian ini dilakukan oleh Herzberg pada sekitar 200 orang yang berprofesi sebagai akuntan dan insinyur yang bekerja di perusahaan di sekitar Pittsburg, Pennsylvania. Herzberg memberikan suatu pernyataan kepada mereka mengenai apa yang dirasa menyenangkan dan tidak menyenangkan ketika mereka bekerja (Alshmemri dkk., 2017; Herzberg dkk., 1959; Thoha, 2007).

Dari penelitian tersebut menghasilkan suatu pengaruh yang unik. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*) dan ketidakpuasan kerja dihubungkan dengan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*). Kepuasan-kepuasan tersebut dikelompokkan dalam kelompok yang diberi nama “faktor motivasi” dan ketidakpuasan dikelompokkan dalam kelompok yang diberi nama “*hygiene factors*”. Kedua kelompok tersebut menjadi satu teori yang disebut dengan Teori Dua Faktor Herzberg atau *Herzberg's Two-Factor Theory* (Alshmemri dkk., 2017; Thoha, 2007).

Pada dasarnya, teori ini sama dengan teori hierarki kebutuhan Maslow. Faktor *hygiene* tidak jauh beda pada tingkatan kebutuhan yang rendah dalam teori hierarki kebutuhan Maslow. Faktor *hygiene* ini mencegah ketidakpuasan tapi bukan penyebab munculnya

kepuasan, terutama dalam bekerja. Faktor ini juga tidak dapat memotivasi individu dalam bekerja. Adapun faktor yang dapat memotivasi individu dalam bekerja adalah ‘faktor motivasi’ yang sejajar pada tingkatan kebutuhan yang tinggi dalam teori hierarki kebutuhan Maslow. Faktor motivasi pada teori inilah yang berhubungan dengan kepuasan kerja (Thoha, 2007).

Berikut ini adalah tabel sekaligus penjelasan dari teori dua faktor yang telah dikelompokkan (Alshmemri dkk., 2017):

Tabel 2.2 Pengelompokan teori dua faktor (*Two Factors Theory*) oleh Frederick Herzberg

Motivator	<i>Hygiene Factors</i>
Kemajuan	Kebijakan Perusahaan
Pekerjaan itu sendiri	Supervisi
Tanggung Jawab	Gaji
Kesempatan Berkembang dan Bertumbuh	Hubungan Interpersonal (bawahan, rekan kerja dan atasan)
Penghargaan	Kondisi Kerja
Prestasi	

1) Faktor Motivasi atau Motivator

Dalam teori dua faktor, motivasi adalah variabel yang paling kuat berkorelasi dengan kepuasan kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan faktor motivasi harus ditingkatkan. Faktor ini bersifat intrinsik pada pekerjaan dan mengarah pada sikap positif terhadap pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pertumbuhan atau aktualisasi diri.

a) **Kemajuan (*Advancement*)**

Kemajuan didefinisikan sebagai potensi, kemampuan, status atau posisi dari individu yang mengalami kenaikan di tempat kerja. Dengan kata lain, bagaimana tingkat kemajuan seorang karyawan di tempat kerja. Ketika tidak ada kemajuan (stagnan) ataupun ada penurunan, maka itu termasuk kemajuan negatif. Misalnya, seorang karyawan yang bekerja

dengan keras akhirnya mendapatkan tawaran posisi yang lebih tinggi karena hasil kerjanya yang memuaskan atasan.

b) Pekerjaan Itu Sendiri (*Work Itself*)

Definisi dari faktor ini adalah bagaimana pekerjaan tersebut membawa dampak yang positif atau negatif bagi karyawan. Misalnya pekerjaan tersebut terlalu mudah atau sulit, menarik atau membosankan, berdampak pada kepuasan atau ketidakpuasan.

c) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Faktor ini mencakup tanggung jawab dan wewenang yang berkaitan dengan pekerjaan. Tanggung jawab berkaitan dengan memperoleh kepuasan karena diberi tanggung jawab, kebebasan mengambil keputusan dan memberikan contoh yang baik. Dengan memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaannya sendiri, maka akan memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

d) Kesempatan untuk Berkembang (*Possibility to Grow*)

Kemungkinan untuk tumbuh adalah peluang bagi seseorang untuk mengalami pertumbuhan pribadi dan dipromosikan di tempat kerja. Hal ini bisa berupa fasilitas pelatihan yang rutin, pemberian waktu untuk mempelajari hal atau keterampilan baru, program penyaluran hobi dan sebagainya.

e) Penghargaan atau Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan atau penghargaan yang positif terjadi ketika individu menerima pujian atau penghargaan ketika sedang atau telah mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Sedangkan, pengakuan yang negatif meliputi kritik dan celaan terkait pekerjaan yang dilakukan.

f) Prestasi (*Achievement*)

Pencapaian positif mencakup pencapaian keberhasilan tertentu, seperti menyelesaikan tugas yang sulit tepat waktu, memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, atau melihat hasil positif dari pekerjaan seseorang. Pencapaian negatif melibatkan kegagalan untuk membuat kemajuan di tempat kerja atau pengambilan keputusan yang buruk di tempat kerja.

2) *Hygiene Factor*

Kata *hygiene* berasal dari bahasa Inggris yang berarti higienis. Berasal dari kata latin yaitu *hygiēna* yang bermakna upaya untuk menghilangkan bahaya kesehatan dari lingkungan.

Faktor hygiene adalah variabel yang berkorelasi dengan penurunan tingkat ketidakpuasan kerja dan bukan merupakan alat untuk memotivasi individu dalam bekerja. Faktor ini berkaitan dengan pekerjaan dan tempat kerja. Faktor ini bersifat ekstrinsik pada pekerjaan.

a) Kebijakan Perusahaan (*Company policies and administration*)

Faktor ini melibatkan kebijakan organisasi yang baik atau buruk yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Misalnya dalam perusahaan tersebut kurang dalam kebijakan yang adil atau kurang transparan, prosedur kerja yang berantakan, komunikasi yang buruk dan sebagainya.

b) Supervisi (*Supervision*)

Supervisi atau pengawasan dikaitkan dengan kompetensi atau inkompetensi dan kewajaran atau ketidakadilan pengawas dalam mengawasi seseorang yang sedang bekerja.

c) Gaji (*Salary*)

Ini mencakup semua bentuk kompensasi di tempat kerja, seperti kenaikan atau penurunan upah atau gaji, atau ekspektasi yang tidak terpenuhi dari kenaikan atau penurunan upah atau gaji.

d) Hubungan Interpersonal (*Interpersonal Relations*)

Hubungan ini terbatas pada hubungan pribadi dan hubungan kerja antara pekerja dengan atasan, bawahan, dan rekan kerja. Ini juga termasuk interaksi yang berhubungan dengan pekerjaan dan diskusi sosial di lingkungan kerja.

e) Kondisi Kerja (*Working Condition*)

Faktor-faktor ini melibatkan lingkungan fisik pekerjaan, dan apakah ada fasilitas yang baik atau buruk. Kondisi kerja dapat mencakup jumlah pekerjaan, ruang, ventilasi, peralatan, suhu dan keselamatan.

Jika dilihat dari penjelasan di atas, ketiga teori tersebut hampir memiliki kesamaan. Teori hierarki kebutuhan oleh Maslow menjadi dasar dari modifikasi teori ERG oleh Alderfer dan teori dua faktor oleh Herzberg. Berikut perbandingannya (Dinibutun, 2014) :

Tabel 2.3 Perbandingan tiga teori motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	Teori ERG Alderfer	Teori Dua Faktor Herzberg
Fisiologis	<i>Existence</i>	<i>Hygiene Factors</i>
Keamanan		
Cinta dan Rasa Memiliki	<i>Relatedness</i>	
Harga Diri		
Aktualisasi Diri	<i>Growth</i>	<i>Motivators</i>

3. Sumber Motivasi

Motivasi dapat dipahami sebagai kekuatan tidak terlihat yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Tentunya, motivasi tidak

muncul begitu saja tanpa ada sumber yang jelas. Sumber motivasi sendiri dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik (Mahmoud dkk., 2020).

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai keadaan di mana individu bersedia untuk menyelesaikan suatu kegiatan, karena mereka menganggap kegiatan itu menarik dan menyenangkan, bukan untuk beberapa konsekuensi yang terpisah. Ketika individu termotivasi secara intrinsik, mereka di motivasi oleh kepuasan dari dalam diri dan dengan itu, mereka didorong untuk melakukan sesuai dengan aturan sosial ataupun organisasi. Individu tersebut akan menghadapi tantangan tanpa perlu kompensasi tambahan (seperti imbalan berupa uang), atau tanpa perlu pengakuan, keuntungan pribadi atau tunjangan lainnya.

Motivasi intrinsik menghargai hubungan yang bermakna, pertumbuhan pribadi dan memberikan kontribusi, karena ini memberikan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Ketika seseorang termotivasi secara intrinsik, mereka akan tergerak untuk tampil menggapai kesenangan mereka sendiri tanpa didorong oleh tekanan, tuntutan dan penghargaan dari pihak lain. Individu yang termotivasi secara intrinsik stabil secara psikologis dan puas dengan melakukan tugas dan tantangan mereka sendiri.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik turun dari nilai dan harapan masyarakat, seperti imbalan berupa uang dan popularitas. Ketika seseorang didorong secara ekstrinsik, mereka melakukan tugas dan tantangan dengan tujuan untuk menerima penghargaan atau pengakuan. Motivasi ekstrinsik digambarkan sebagai keadaan di mana individu berharap untuk mencapai hasil tertentu untuk perilaku mereka.

Dorongan secara ekstrinsik kurang stabil secara psikologis dibandingkan dorongan secara intrinsik.

4. Tujuan Motivasi Kerja

Adanya motivasi dari dalam maupun dari luar setiap individu memiliki persamaan tujuan, yaitu untuk merangsang dan mendorong individu agar dapat melakukan pekerjaan lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai cita-cita atau tujuan individu itu sendiri dalam pekerjaannya maupun tujuan organisasi. Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari adanya motivasi kerja, sebagai berikut (Hasibuan, 2002):

- a. Meningkatkan kepuasan kerja dan moral karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- e. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik antar individu hingga lingkungan organisasi
- g. Meningkatkan kreativitas, loyalitas dan kehadiran karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan pribadi maupun saat bekerja pada diri karyawan.
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

5. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang untuk bekerja merupakan hal yang kompleks. Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa ada aspek-aspek motivasi kerja yang terlibat dalam faktor-faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Seseorang akan bekerja dengan harapan dia akan mendapatkan hasil imbalan dan upah untuk memenuhi kebutuhan atau keinginannya dari hasil pekerjaannya. Keinginan-keinginan tersebut adalah (Hasibuan, 2002):

- a. *The desire to live*, artinya keinginan utama dari setiap orang adalah keinginan untuk hidup. Manusia dapat melanjutkan hidupnya ketika dia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. *The desire for possession*, artinya keinginan manusia untuk memiliki sesuatu dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau untuk bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan dalam diri setiap manusia merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.

Secara spesifik, ada empat faktor yang menjadi sumber motivasi kerja guru, yaitu (Kompri, 2016):

- a. Dorongan untuk bekerja

Seorang guru akan melaksanakan tugas utamanya seperti mengajar, hal ini dimaksudkan sebagai usaha atau upaya mewujudkan keinginan dan kebutuhan yang ada.

- b. Tanggung Jawab terhadap Tugas

Motivasi kerja guru bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya akan ditentukan oleh lingkup tanggung jawab yang ada dalam pelaksanaan tugasnya. Motivasi guru sebagai dasar pada pemenuhan tugas sekolah tergantung pada jumlah tugas yang harus dilakukan guru setiap hari di wilayah tanggung jawabnya dan bagaimana tugas tersebut diberikan hingga diselesaikan. Tugas dan tanggung jawab tersebut ditekankan dalam tugas mengajar, mengelola dan melaksanakan administrasi sekolah.

- c. Minat terhadap Tugas

Minat guru terhadap tugas yang diberikan juga akan memengaruhi kadar motivasi kerja guru di sekolah.

- d. Penghargaan

Adanya penghargaan atas suatu pencapaian dan keberhasilan selama bekerja merupakan salah satu motivasi yang mendorongnya bekerja.

6. Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Dalam motivasi kerja terdapat aspek-aspek yang dapat menjadi landasan dalam pengukuran variabel ini. Adapun aspek dalam motivasi kerja ini dilandasi dari teori dua faktor (*two factors theory*) oleh Clayton Herzberg. Teori motivasi ini dipilih karena berdasarkan penelitian dalam ranah industri dan organisasi dengan populasi sekitar 200 orang yang berprofesi sebagai akuntan dan insinyur. Teori ini terdiri dari dua faktor, yaitu faktor motivasi dan faktor *hygiene*. Namun, pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini berfokus pada faktor motivasi yang aspek-aspeknya dapat memotivasi individu dalam bekerja. Adapun aspek-aspeknya adalah sebagai berikut (Alshmemri dkk., 2017) :

a. Kemajuan (*Advancement*)

Kemajuan didefinisikan sebagai potensi, kemampuan, status atau posisi dari individu yang mengalami kenaikan di tempat kerja. Dengan kata lain, bagaimana tingkat kemajuan seorang karyawan di tempat kerja. Ketika tidak ada kemajuan (stagnan) ataupun ada penurunan, maka itu termasuk kemajuan negatif. Misalnya, seorang karyawan yang bekerja dengan keras akhirnya mendapatkan tawaran posisi yang lebih tinggi karena hasil kerjanya yang memuaskan atasan.

b. Pekerjaan itu Sendiri (*Work Itself*)

Definisi dari faktor ini adalah bagaimana pekerjaan tersebut membawa dampak yang positif atau negatif bagi karyawan. Misalnya pekerjaan tersebut terlalu mudah atau sulit, menarik atau membosankan, sesuai dengan kemampuan atau tidak berdampak pada kepuasan atau ketidakpuasan.

c. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Faktor ini mencakup tanggung jawab dan wewenang yang berkaitan dengan pekerjaan. Tanggung jawab berkaitan dengan memperoleh kepuasan karena diberi tanggung jawab, kebebasan mengambil keputusan dan memberikan contoh yang baik. Dengan memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaannya sendiri, maka akan memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

d. Kesempatan untuk Berkembang (*Possibility to Grow*)

Aspek kesempatan untuk tumbuh adalah peluang bagi seseorang untuk mengalami pertumbuhan pribadi dan dipromosikan di tempat kerja. Hal ini bisa berupa fasilitas pelatihan yang rutin, pemberian waktu untuk mempelajari hal atau keterampilan baru, program penyaluran hobi dan sebagainya.

e. Penghargaan atau Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan atau penghargaan yang positif terjadi ketika individu menerima pujian atau penghargaan ketika sedang atau telah mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaan mereka. Sedangkan, pengakuan yang negatif meliputi kritik dan celaan terkait pekerjaan yang dilakukan.

f. Prestasi (*Achievement*)

Pencapaian positif mencakup pencapaian keberhasilan tertentu, seperti menyelesaikan tugas yang sulit tepat waktu, memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, atau melihat hasil positif dari pekerjaan seseorang. Pencapaian negatif melibatkan kegagalan untuk membuat kemajuan di tempat kerja atau pengambilan keputusan yang buruk di tempat kerja.

7. Motivasi Kerja dari Sudut Pandang Islam

Dalam agama Islam sendiri, bekerja merupakan perintah dan tuntutan yang telah dijelaskan dalam Al-Quran. Islam menempatkan bekerja sebagai bentuk ibadah sebagai jalan untuk mencari rezeki dari Allah swt. guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja yang diniatkan

untuk mendapatkan rezeki yang halal dan thayiban termasuk ke dalam jihad di jalan Allah swt. Dengan demikian, bekerja adalah bentuk ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Jumu'ah ayat 10 mengenai perintah dan anjuran untuk bekerja.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *"Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung"*

Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

Dalam terjemahan tafsir Jalalain, ayat tersebut ditafsirkan sebagai berikut :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ (Apabila telah ditunaikan salat, maka bertebaranlah di muka bumi) perintah ini menunjukkan pengertian ibadah atau boleh – وَابْتَغُوا (dan carilah) carilah rezeki - مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا (karunia Allah, dan ingatlah Allah) dengan ingatan - كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung) yakni memperoleh keberuntungan (Al-Mahalli & As-Suyuti, 2009).

Dalam terjemahan tafsir Ibnu Katsir, pada ayat bagian فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ menjelaskan bahwa Allah swt. melarang mereka (kaum mukmin) untuk melakukan jual beli ketika mendengar suara azan dan memerintahkan mereka untuk berkumpul (salat). Setelah itu (salat), Allah swt. mengizinkan mereka untuk bertebaran di muka bumi dan mencari karunia Allah swt (Syaikh, 2007).

Dari penafsiran di atas, dapat disimpulkan bahwa, Allah swt memerintahkan kaum mukmin untuk mendahulukan ibadah kemudian mencari karunia Allah swt. di muka bumi ini. Salah satu bentuk karunia

Allah swt. dapat berupa kenikmatan dan keluasan rezeki. Sedangkan rezeki bisa diperoleh, salah satunya dengan bekerja. Dorongan untuk memperoleh karunia tersebut yang menjadi motivasi untuk bekerja. Selain bekerja, seorang mukmin juga harus tetap mengingat Allah swt. sebanyak-banyaknya karena Dia-lah yang memberikan keberuntungan dalam hidup. Mengingat Allah swt. dilakukan sebelum, saat dan sesudah bekerja. Dalam menjalani hidup harus memiliki motivasi untuk berbuat dan bekerja dengan baik, karena apa yang dilakukan itu selalu dilihat oleh Allah swt. serta menjadi pertanggung jawaban di hari kiamat kelak.

C. Kinerja Guru

1. Definisi Kinerja Guru

Banyak pendapat yang menjelaskan mengenai definisi dari kinerja. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja) atau *actual performance* (prestasi atau hasil sesungguhnya yang dapat dan telah dicapai seseorang dalam suatu pekerjaan). Pengertian kinerja adalah hasil dan prestasi kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditanggung kepadanya (Juliyanti & Onsardi, 2020; Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah gambaran tentang hasil kerja seseorang berkaitan dengan tugas yang diembannya, dan didasarkan pada tanggung jawab profesional yang dimiliki seseorang (Uno & Lamatenggo, 2012).

Kinerja adalah hasil atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan melakukan atau melaksanakan, menggambarkan, dan menghasilkan sesuatu, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang dilandasi oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Masalah kinerja selalu mendapat perhatian dalam jajaran manajemen, karena sangat erat kaitannya dengan produktivitas lembaga atau organisasi (Andriani dkk., 2018). Kinerja pegawai merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja pegawai yang baik, diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian bagi perusahaan sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan (Dongoran & Syah, 2020).

Kinerja juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kesuksesan seorang guru dalam melaksanakan program kegiatan belajar mengajar. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang perannya sangat krusial di lembaga pendidikan. Peranan guru dalam membimbing hingga menghasilkan siswa yang berkualitas akan terlihat dari baik atau tidaknya kinerja guru ketika mengajar. Kinerja guru adalah kemampuan dan keahlian yang ditunjukkan dan dilakukan oleh guru berkenaan dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesionalnya (Amtu dkk., 2020). Pengertian lain juga menambahkan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai dapat diartikan sebagai tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh guru dalam kurun waktu tertentu sejalan dengan sistem sekolah dalam mencapai tujuan organisasi (Johari dkk., 2018).

Dalam kaitannya untuk meraih hasil belajar siswa, kinerja mengajar guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja seorang guru dalam pembelajaran sebagai realisasi kompetensinya untuk memperoleh hasil belajar siswa yang optimal (Amtu dkk., 2020), sehingga diharapkan dengan kinerja mengajar yang baik serta pemilihan metode pengajaran yang tepat akan meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar siswa secara optimal.

Dari beberapa penjelasan tentang pengertian kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keahlian yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab maupun pekerjaannya dalam bidang pendidikan, khususnya pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan pengelolaan pendidikan, berdasarkan

kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru yang baik dapat dicapai apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Kajian Kinerja dalam Psikologi

Kinerja menjadi pembahasan penting dalam psikologi, terutama dalam cabang Psikologi Industri dan Organisasi. Pelaksanaan seleksi karyawan dalam tujuan rekrutmen atau promosi jabatan didasarkan pada kinerja karyawan tersebut sebelumnya. Beberapa program pelatihan kerja juga dirancang untuk meningkatkan performa dan prestasi kerja. Hasil kinerja yang didapat oleh seorang karyawan akan dinilai melalui penilaian kinerja atau *performance appraisal* untuk mengidentifikasi kelebihan dan kelemahannya dalam bekerja. Kinerja digunakan sebagai dasar atas penilaian kerja, umpan balik perusahaan hingga sistem gaji (Viswesvaran & Ones, 2000).

Definisi kinerja menurut Campbell (dalam Viswesvaran & Ones, 2000) menjelaskan bahwa kinerja mengacu pada tindakan yang dapat diukur, perilaku dan hasil karyawan yang terlibat dalam tujuan organisasi. Selain itu, ada pula konsep kinerja psikologis yang diartikan sebagai pelaksanaan atau penyelesaian tugas yang diberikan sesuai dengan harapan organisasi. Secara umum, kinerja yang positif mencerminkan sejauh mana upaya karyawan untuk memajukan dan meraih tujuan organisasi. Teori kinerja psikologis didasarkan pada motivasi individu, perkembangan manusia, kondisi sosial, kesejahteraan atau *well-being*, harga diri, efikasi diri, afektivitas, *hardiness* dan ketahanan mental. Hal ini berkaitan dengan suasana hati dan kondisi psikologis seorang pekerja atau karyawan ketika mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam bekerja. Beberapa literatur membuktikan bahwa kognisi, kesukaan terhadap pekerjaan, suasana hati, kepribadian, lingkungan kerja, motivasi, harga diri, perubahan organisasi, komitmen organisasi, resistensi, efikasi

diri dan stabilitas emosi memiliki hubungan dengan kinerja (Demirtas & Suklun, 2019).

Menurut Motowidlo dan Kell (2013) kinerja didefinisikan sebagai keseluruhan nilai yang diharapkan untuk organisasi dari perilaku saat bekerja dalam periode waktu tertentu. Satu hal yang penting dari definisi ini adalah bahwa kinerja adalah bagian atau properti dari perilaku (*behavior*). Selain itu, kinerja juga didasarkan atas nilai perilaku organisasi yang diharapkan ketika bekerja. Perilaku, kinerja dan hasil tidaklah sama. Perilaku adalah apa yang dilakukan seseorang (proses). Kinerja adalah nilai organisasi yang diharapkan dari apa yang orang lakukan. Hasil adalah keadaan atau kondisi orang atau suatu hal yang telah dilakukan dan diubah dengan cara berkontribusi.

Dalam psikologi yang mengkaji tentang perilaku manusia, kinerja dipandang sebagai fenomena perilaku. Mendefinisikan kinerja sebagai bagian dari perilaku dibanding hasil dari perilaku, dapat menjadi pertimbangan untuk mengembangkan pemahaman tentang proses psikologis yang bertujuan untuk seleksi, rekrutmen dan pelatihan. Hal ini termasuk dalam perilaku kerja yang diartikan sebagai aktivitas berkelanjutan yang dilakukan oleh seseorang ketika bekerja (di tempat kerja) (Motowidlo & Kell, 2013). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam perspektif psikologi difokuskan pada proses manusia ketika bekerja, bukan hanya pada hasil kerja.

Dua penentu utama kinerja kerja individu adalah kemampuan kognitif dan motivasi. Kemampuan kognitif mengacu pada kapasitas mental untuk memahami, memproses, dan mempelajari informasi. Karyawan dengan kemampuan kognitif tinggi akan tampil di tingkat yang lebih tinggi karena mereka lebih mampu memanfaatkan (misalnya, memperoleh, memproses, dan menerapkan) informasi pekerjaan dibandingkan dengan karyawan dengan kemampuan lebih rendah (Cleveland dkk., 2019). Kemudian, motivasi masih menjadi keyakinan lama dalam literatur kerja bahwa

motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja individu. Secara umum, menurut Van Iddenkinge (dalam Cleveland dkk., 2019) menjelaskan bahwa ketika karyawan menunjukkan sedikit motivasi, kinerja akan rendah terlepas dari tingkat kemampuan mereka. Namun, ketika motivasi meningkat, karyawan dengan tingkat kemampuan yang lebih tinggi akan mengungguli karyawan dengan tingkat kemampuan yang lebih rendah.

Menurut Murphy (dalam Cleveland dkk., 2019) setidaknya ada empat aspek kinerja individu yang berlaku dalam semua domain dan jenis kerja, yaitu:

1) Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Kinerja tugas didefinisikan sebagai kemampuan yang digunakan pemegang jabatan untuk melakukan aktivitas yang secara formal dan diakui sebagai bagian dari pekerjaan mereka, melakukan kegiatan yang berkontribusi pada inti teknis organisasi baik secara langsung dengan menerapkan bagian dari proses teknologinya, atau secara tidak langsung dengan menyediakan bahan atau layanan yang dibutuhkan (Viswesvaran & Ones, 2000).

Aspek ini tersusun atas kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi, keahlian mengeksekusi tugas, ketekunan, pemecahan masalah, pengorganisasian dan perencanaan.

2) Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

Istilah lain dari aspek ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini, karyawan memiliki inisiatif untuk mengerjakan tugas tambahan tanpa berpikir imbalan apa yang akan mereka dapat karena mereka merasa telah merasa menjadi bagian dari keluarga organisasi tersebut (Viswesvaran

& Ones, 2000). Walaupun pada akhirnya, tidak menutup kemungkinan bahwa organisasi akan memberikan imbalan di akhir.

Aspek ini tersusun atas dukungan rekan kerja, dukungan organisasi dan inisiatif.

3) Kinerja Adaptif (*Adaptive Performance*)

Perkembangan industri dan teknologi membuat pekerjaan menjadi lebih kompleks dan berubah. Organisasi akan lebih cepat berubah, berkembang dan tidak terduga. Aspek ini menjadi penting karena menuntut bagi karyawan untuk bisa adaptif, terutama dalam tuntutan pekerjaan. Komponen yang membangun definisi dari kinerja adaptif ini meliputi

- 1) Kinerja adaptif terjadi bersamaan dengan beberapa perubahan atau peristiwa eksternal (misalnya, mengadopsi teknologi baru).
- 2) Adaptasi harus ditujukan untuk mempertahankan tingkat kinerja saat ini. Misalnya, sebelum menggunakan teknologi yang baru, karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini juga berlaku jika perusahaan itu sudah mulai menggunakan teknologi terbaru, kinerja karyawan harus tetap atau lebih dari tingkat kinerja sebelumnya ketika belum menggunakan teknologi terbaru.
- 3) Kinerja adaptif dapat memiliki komponen antisipatif dan reaktif, yaitu mempelajari keterampilan baru untuk mengantisipasi perubahan atau sebagai akibat dari perubahan.
- 4) Adaptasi berkaitan dengan komponen kognitif, yaitu belajar bagaimana berpikir tentang masalah yang sudah dikenal dan komponen interpersonal, misalnya perubahan dalam cara berinteraksi dengan orang lain dalam organisasi.

Aspek ini tersusun atas kemampuan menangani keadaan darurat dan situasi krisis, menangani stres kerja, memecahkan masalah, menghadapi situasi kerja yang tidak pasti, mempelajari tugas kerja

dan teknologi, kemampuan beradaptasi mandiri, kemampuan beradaptasi dari sisi budaya dan adaptasi yang berkaitan dengan kondisi fisik.

4) **Kinerja Kontraproduktif (*Contraproductive Performance*)**

Aspek ini memiliki hubungan yang negatif dengan efektivitas organisasi yang didefinisikan sebagai perilaku sukarela yang melanggar norma-norma organisasi yang signifikan dan dengan demikian mengancam kesejahteraan organisasi, anggotanya, atau keduanya (Viswesvaran & Ones, 2000).

Adapun tipe penyimpangan yang didasarkan atas dua hubungan, yaitu (1) organisasi atau interpersonal dan (2) serius atau kecil. Dari dua hubungan ini menghasilkan empat kelompok penyimpangan, yaitu (Viswesvaran & Ones, 2000):

- 1) Penyimpangan properti (penyimpangan serius yang diarahkan pada organisasi).
- 2) Penyimpangan produksi (penyimpangan kecil yang diarahkan pada organisasi).
- 3) Agresi pribadi (penyimpangan serius yang diarahkan pada individu lain).
- 4) Penyimpangan politik (penyimpangan kecil yang ditujukan kepada individu lain).

Peningkatan kinerja individu dalam sebuah organisasi dapat dilakukan secara empiris dan berkala dengan melakukan pengukuran sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) pelaksanaan program pengembangan kerja dalam konteks psikologi seperti pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerja (Demirtas & Suklun, 2019). Pemahaman mengenai individu dalam organisasi dari perspektif psikologi sangat penting untuk disadari dengan tujuan memahami setiap individu dalam melakukan pekerjaan serta implikasinya bagi perusahaan. Karyawan merupakan aset penting dan penggerak bagi organisasi untuk menjalankan program atau bisnis yang telah menjadi model organisasi.

3. Kompetensi yang Harus Dimiliki Guru

Untuk dapat mengetahui keberhasilan kinerja guru dalam mengajar, perlu dilaksanakan evaluasi atau penilaian kerja yang dapat diukur secara kuantitatif sebagai acuan untuk penilaian kinerja guru. Penilaian kinerja guru ini disusun atas indikator-indikator yang dapat diukur dengan tujuan mengukur seberapa baik kinerja seorang guru ketika mengajar di kelas.

Dalam peraturan lain yaitu berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, adapun macam-macam kompetensi yang harus dimiliki guru, antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru, yaitu :

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam kaitannya dengan mengenali karakteristik peserta didik dari berbagai aspek seperti moral, emosional dan intelektual. Hal ini mengandung makna bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori dan prinsip pembelajaran karena setiap siswa memiliki karakter, sifat dan minat yang berbeda-beda.

Adapun kompetensi pedagogik ini bisa dilihat dan dilakukan pada empat kegiatan pembelajaran di sekolah, yaitu (Rusman, 2014) :

1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran

Tahap perencanaan guru dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap di mana guru membuat rencana pembelajaran berdasarkan kemampuannya dalam menguasai bahan ajar. (Sufiati & Afifah, 2019).

2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Tahap ini merupakan inti dari pelaksanaan kegiatan pendidikan dan belajar mengajar, yang dibentuk oleh kegiatan

guru, seperti memimpin kelas, menggunakan media dan sumber belajar, dan menetapkan metodologi untuk strategi pembelajaran.

3) Evaluasi atau Penilaian Kegiatan Pembelajaran

Evaluasi dan penilaian merupakan bagian dari proses pembelajaran yang secara keseluruhan tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pasca mengajar. Evaluasi merupakan alat ukur atau proses untuk mengetahui tingkat pencapaian keberhasilan yang telah dicapai peserta didik atas bahan ajar atau materi-materi yang telah disampaikan (Latif, 2019).

4) Hubungan antar Pribadi

Hubungan interpersonal antara guru dan siswa diperlukan sikap keterbukaan terhadap satu sama lain, empati, berpikir positif, dukungan dan kesetaraan antara keduanya, dan komunikasi tersebut dapat meminimalkan kesenjangan antara guru dan siswa, meminimalkan rasa saling tidak percaya dan meningkatkan rasa ingin tahu siswa dan termotivasi saat belajar (Mustika, 2019).

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi pribadi adalah keterampilan pribadi yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia. Seorang guru juga harus bertindak sesuai dengan norma sosial dan norma hukum.

Nilai yang meliputi norma, moral, estetika dan ilmu pengetahuan mempengaruhi perilaku etis peserta didik sebagai individu dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap, karakter, mental dan kepribadian yang kuat pada siswa. Guru harus mampu mengajarkan siswanya disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu belajar, belajar menaati aturan dan perintah serta belajar untuk

bertindak. Semua ini akan berhasil jika guru juga disiplin dalam pemenuhan tugas dan kewajibannya.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial mengacu pada kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial sangat diperlukan dan harus dimiliki oleh seorang guru. Hal ini dikarenakan dampak dari proses pendidikan itu akan dirasakan bukan hanya oleh peserta didik itu sendiri, tetapi juga oleh masyarakat yang menerima dan memakai lulusannya.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah penguasaan materi pembelajaran dalam arti luas dan mendalam, meliputi penguasaan materi kurikulum, mata pelajaran sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi tersebut, serta penguasaan struktur dan metodologi keilmuan. Kompetensi mengajar secara profesional menurut pakar pendidikan nasional bagi guru adalah untuk menganalisis, mendiagnosis, dan memprediksi situasi pendidikan.

4. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Ada tiga faktor yang menentukan kinerja dari seorang individu, yaitu lingkungan di tempat kerja, motivasi, dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan (Johari dkk., 2018). Kinerja guru menjadi salah satu hal yang penting dalam mendukung tinggi rendahnya kualitas pendidikan di sekolah. Kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu kemampuan dan motivasi, berikut penjelasannya (Ahmad, 2017; Mangkunegara, 2017) :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan guru terdiri dari kecerdasan intelektual (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keahlian). Ini menunjukkan bahwa seorang guru yang telah menempuh pendidikan tinggi sesuai dengan bidangnya serta memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas sehari-hari, maka dia akan lebih mudah dan cepat mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu, guru perlu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Misalnya guru dengan lulusan sarjana pendidikan matematika, maka akan cocok jika diposisikan sebagai guru yang mengajar matematika. Contoh lain, guru dengan lulusan Manajemen Pendidikan Islam akan cocok jika diposisikan sebagai jajaran manajemen sekolah. Dengan menempatkan guru sesuai dengan bidangnya, dapat membantu efektivitas suatu pembelajaran dan jalannya program di suatu sekolah ataupun instansi pendidikan.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Sikap guru dalam menghadapi situasi kerja dapat mewujudkan motivasi. Dorongan individu yang terarah dapat membantu mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan dan diharapkan. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Guru harus menyadari bahwa dia harus mengerjakan tugasnya tersebut dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, ikhlas dan tidak asal-asalan. Hal ini dimaksudkan agar siswa dapat dengan mudah menerima apa saja yang disampaikan oleh gurunya ketika pembelajaran.

Purwanto (dalam Ahmad, 2017) menggolokan faktor yang mendukung kinerja guru ke dalam dua macam yaitu :

a. Faktor Internal (dari dalam diri)

1) Kecerdasan

Kecerdasan memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas seorang pendidik dalam proses pembelajaran. Semakin kompleks tugas-tugas yang diampu, semakin tinggi pula kecerdasan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Seseorang yang cerdas bisa saja merasa jenuh dan berakibat pada penurunan kinerja jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton.

2) Keterampilan dan kecakapan

Setiap orang memiliki keterampilan dan kecakapan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan dari berbagai pengalaman dan latihan.

3) Bakat

Kesesuaian antara bakat dan pilihan karier dapat mengarahkan seseorang untuk bekerja sesuai dengan preferensi dan kemampuannya.

4) Kemampuan dan minat

Prasyarat untuk menenangkan seseorang adalah tugas dan posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Suatu keterampilan yang disertai dengan minat yang tinggi dapat menunjang kegiatan yang sedang dilakukan.

5) Motivasi

Motivasi yang dimiliki dapat mendorong meningkatkannya kinerja seseorang.

6) Kesehatan

Kesehatan dapat mengganggu hingga mengakhiri proses kerja seseorang. Ketika kesehatan seseorang terpengaruh, pekerjaannya juga akan terpengaruh.

7) Kepribadian

Seseorang dengan kepribadian yang kuat dan lurus cenderung tidak mengalami kesulitan dan beradaptasi dengan

lingkungan kerja dan interaksi dengan rekan kerja yang meningkatkan pekerjaannya.

8) Cita-cita dan tujuan dalam bekerja

Jika pekerjaan seseorang sesuai dengan cita-cita, maka tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai karena ia bekerja dengan kesungguhan, ketekunan dan dedikasi.

b. Faktor Eksternal (dari luar diri)

1) Lingkungan keluarga

Keadaan lingkungan keluarga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Stres dalam kehidupan keluarga dapat mempengaruhi etos, semangat dan gairah kerja.

2) Lingkungan kerja

Situasi kerja yang menyenangkan dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Tidak jarang seseorang mengalami kekecewaan dan kegagalan di tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini adalah situasi kerja, rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk pengembangan profesional, dan rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik.

3) Komunikasi dengan rekan kerja dan atasan

Komunikasi yang baik di sekolah adalah komunikasi yang efektif. Tidak adanya komunikasi yang efektif dapat mengakibatkan timbulnya salah pengertian.

4) Sarana dan prasarana

Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya terutama kinerja dalam proses belajar mengajar.

5) Kegiatan guru di kelas

Perbaikan dan peningkatan pendidikan harus dilakukan secara bertahap. Dinamika guru dalam pengembangan program pembelajaran tidak akan menjadi faktor dalam meningkatkan

proses dan. asil belajar siswa jika manajemen sekolah tidak membiarkan kreativitas guru tumbuh dan berkembang. Demikian pula, penggabungan sumber belajar berupa perpustakaan dan laboratorium tidak akan masuk akal jika pimpinan sekolah tidak memperhatikan optimalisasi penggunaan sumber belajar tersebut dalam proses belajar mengajar.

6) Kegiatan guru di sekolah antara lain yaitu:

Partisipasi dalam wilayah administrasi, di mana guru di wilayah administrasi ini memiliki banyak kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, termasuk:

- a) Mengembangkan program pendidikan
- b) Memperbaiki dan menyesuaikan kurikulum
- c) Merencanakan program supervisi
- d) Merencanakan kebijakan-kebijakan kepegawaian

5. Aspek-Aspek Kinerja Guru

Kinerja guru berkaitan dengan dua tugas utama, yaitu sebagai tenaga pendidik dan sebagai seorang pelaksana administrator kegiatan mengajar. Dengan kata lain, kinerja guru sekolah dasar (atau sederajat) dapat terlihat pada kegiatan merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi etos kerja dan disiplin profesional guru. Mengacu pada dua wilayah kerja guru tersebut, maka ada lima aspek atau dimensi kinerja, yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi (Uno & Lamatenggo, 2012).

a. Kualitas Kerja

Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat (Bintoro & Daryanto, 2017).

b. Kecepatan atau Ketepatan Kerja

Kesesuaian dalam penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan atau direncanakan di awal. Setiap pekerjaan atau tugas diharapkan selesai ketika atau sebelum tenggat waktu yang ditentukan agar tidak menumpuk atau mengganggu pekerjaan lainnya (Bintoro & Daryanto, 2017).

c. Inisiatif dalam Bekerja

Inisiatif adalah memiliki kesadaran diri untuk melakukan tugas dan tanggung jawab tanpa menunggu perintah. Seorang guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab tanpa harus bergantung pada rekan kerja atau atasan (Bintoro & Daryanto, 2017).

d. Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya (Arini, 2015). Lebih lanjut lagi, Wursanto (dalam Arini, 2015) menjelaskan kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan, keterampilan, kemampuan fisik dan mental (psikologis) yang dimiliki setiap orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kemampuan memiliki pengertian yang hampir sama dengan keahlian. Kemampuan (*ability*) didefinisikan sebagai suatu kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam sebuah pekerjaan. Ada dua faktor pembentuk kemampuan, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins & Judge, 2013). Menurut Soelaiman (dalam Prasetyo dkk., 2015), kemampuan adalah sifat bawaan yang ada sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan keahlian atau keterampilan (*skill*) adalah kemampuan akal, pikiran, ide dan kreativitas dalam membuat, melaksanakan hingga mengubah sesuatu menjadi lebih memiliki manfaat dan kegunaan sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan

yang telah dilakukan tersebut. Pengertian lain juga menyebutkan bahwa keahlian adalah suatu kemampuan untuk mengaplikasikan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diharapkan (Suprpto, 2009). Sebagai tambahan, Soelaiman (dalam Prasetyo dkk., 2015) menjelaskan bahwa keterampilan atau keahlian adalah kecakapan seseorang yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan digunakan pada waktu yang tepat dan sesuai. Menurut Robbins dan Judge (2013), keahlian atau keterampilan dikategorikan menjadi empat, yaitu keahlian dasar literasi, keahlian teknis, keahlian interpersonal dan penyelesaian masalah.

Dapat disimpulkan bahwa kemampuan lebih bersifat umum, membutuhkan pengetahuan (kognitif), dapat dimiliki oleh banyak orang dan bawaan sejak lahir serta pengalaman belajar. Kemampuan juga merupakan bagian dari keahlian. Sedangkan keahlian lebih bersifat khusus, membutuhkan praktik, didapatkan dari pelatihan dan merupakan perwujudan dari pengetahuan dan kemampuan yang telah dimiliki. Keahlian dibutuhkan seseorang sesuai dengan pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya.

e. Komunikasi

Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan (atau sebaliknya) untuk menyampaikan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Komunikasi efektif akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan mewujudkan hubungan-hubungan yang semakin harmonis antar anggota organisasi atau perusahaan. Hal ini juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diukur melalui lima aspek berdasarkan Uno dan Lamatenggo (2012), yaitu kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja dan komunikasi. Aspek ini juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari

seorang guru dengan menyesuaikan aspek-aspek yang sesuai dengan profesi guru.

6. Kinerja dalam Sudut Pandang Islam

Dalam agama Islam sendiri, bekerja merupakan perintah dan tuntutan yang telah dijelaskan dalam Al-Quran. Islam menempatkan bekerja sebagai bentuk ibadah sebagai jalan untuk mencari rezeki dari Allah swt. guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja yang diniatkan untuk mendapatkan rezeki yang halal dan thayyib termasuk ke dalam jihad di jalan Allah swt. Dengan demikian, bekerja adalah bentuk ibadah dan menjadi kebutuhan setiap umat manusia. Bekerja yang baik wajib dalam Islam. Seperti yang sudah dijelaskan pada surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Dalam terjemahan tafsir Jalalain, ayat tersebut ditafsirkan sebagai berikut :

(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum – اَعْمَلُوا (“Bekerjalah kalian) sesuka hati kalian - وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu, dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur - اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ (kepada Yang Mengetahui alam gaib dan alam nyata) yakni Allah - فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (lalu diberitakan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu Dia akan membalasnya kepada kalian (Al-Mahalli & As-Suyuti, 2009).

Dalam sebuah jurnal, ayat tersebut menjelaskan bahwa kata عَمَلُكُمْ memiliki arti amalmu atau pekerjaan. Arti tersebut berarti bahwa perbuatan (baik) berupa prestasi selama di dunia. Dalam bahasa

manajemen, hasil dari perbuatan (amalan) yang telah dilakukan adalah kinerja atau *performance*. Jadi, bagian ayat *فَسِيرَىٰ اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ* memiliki arti yaitu penilaian kerja atau performance appraisal. Perbuatan tersebut tidak hanya dinilai oleh manusia (kaum mukmin), tapi juga Allah swt. dan Rasulullah SAW (Hulaify, 2019).

Ayat di atas dengan jelas memaparkan mengenai kewajiban umat muslim untuk bekerja Allah swt. memerintahkan umat muslim untuk bekerja dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat untuk diri sendiri dan orang lain. Allah swt. akan melihat apa yang umatnya kerjakan dan akan memberikan penghargaan atas apa yang telah dikerjakan.

Ada pula hadis yang menekankan unsur profesional dalam bekerja agar hasil kerja sesuai dengan yang diinginkan. Hadis ini diriwayatkan oleh Imam Thabrani.

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثِقْتَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: *Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional".* (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Apabila sebuah pekerjaan dikerjakan oleh seseorang yang ahli dibidang tersebut dan mampu bekerja secara profesional, maka hasil kerja akan baik pula. Hasil kerja yang baik bukan hanya menguntungkan diri sendiri, tapi juga dapat memberikan manfaat bagi banyak orang dan perusahaan.

D. *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Keterkaitan antara *work-life balance* dan motivasi kerja dengan kinerja berada pada variabel itu sendiri, faktor yang memengaruhi dan aspek terdapat pada ketiga variabel tersebut. Faktor yang memengaruhi *work-life balance* meliputi faktor individu (karakteristik personal, kondisi kesejahteraan dan kecerdasan emosi), faktor organisasi (pengaturan kerja, program WLB, stres

kerja, motivasi, sarana prasarana dan peran dalam pekerjaan), faktor sosial (keluarga dan rekan kerja) dan faktor lainnya (usia, pengalaman, status pernikahan, besarnya gaji, latar belakang keluarga dan jenis pekerjaan) (Poulose & Sudarsan, 2014). Sesuai dengan namanya, *work-life balance* memiliki dua domain dalam kehidupan, yaitu *work* atau pekerjaan dan *life* atau kehidupan pribadi (termasuk keluarga). Masing-masing domain memiliki tuntutan (*demands*) yang saling memengaruhi, baik secara positif maupun negatif. Pengaruh secara positif disebut dengan sumber daya (*resources*) yang saling memberikan energi antar domain. Tuntutan (*demands*) dan sumber daya (*resources*) inilah yang merupakan aspek dari *work-life balance* (Fisher, 2002; Gunawan dkk., 2019).

Faktor organisasi dan faktor sosial dari *work-life balance* mengandung unsur motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor psikologis dan merupakan potensi penting pada dalam diri manusia yang menjadi pendorong dalam melakukan aktivitas-aktivitas dalam hidupnya (Amalda & Prasajo, 2018). Salah satu poin dari faktor organisasi adalah adanya dukungan atau motivasi dari rekan kerja dalam lingkungan kerja. Selain itu, dalam faktor sosial juga menyebutkan bahwa terdapat dukungan keluarga, pasangan dan rekan kerja yang memengaruhi *work-life balance* (Poulose & Sudarsan, 2014). Kedua poin ini mengandung unsur dorongan atau motivasi ekstrinsik.

Dalam psikologi industri dan organisasi, motivasi dispesifikan dengan istilah motivasi kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatannya di lingkungan sebuah organisasi (Amalda & Prasajo, 2018). Pada tahun 1959, Frederick Herzberg melakukan penelitian kepada sekitar 200 karyawan yang berprofesi sebagai akuntan dan insinyur. Penelitian tersebut menghasilkan sebuah teori motivasi kerja yang didasari dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Teori ini disebut dengan *two factors theory* yang menjelaskan mengenai apa saja faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan (*hygiene factors*) dan motivasi dalam bekerja

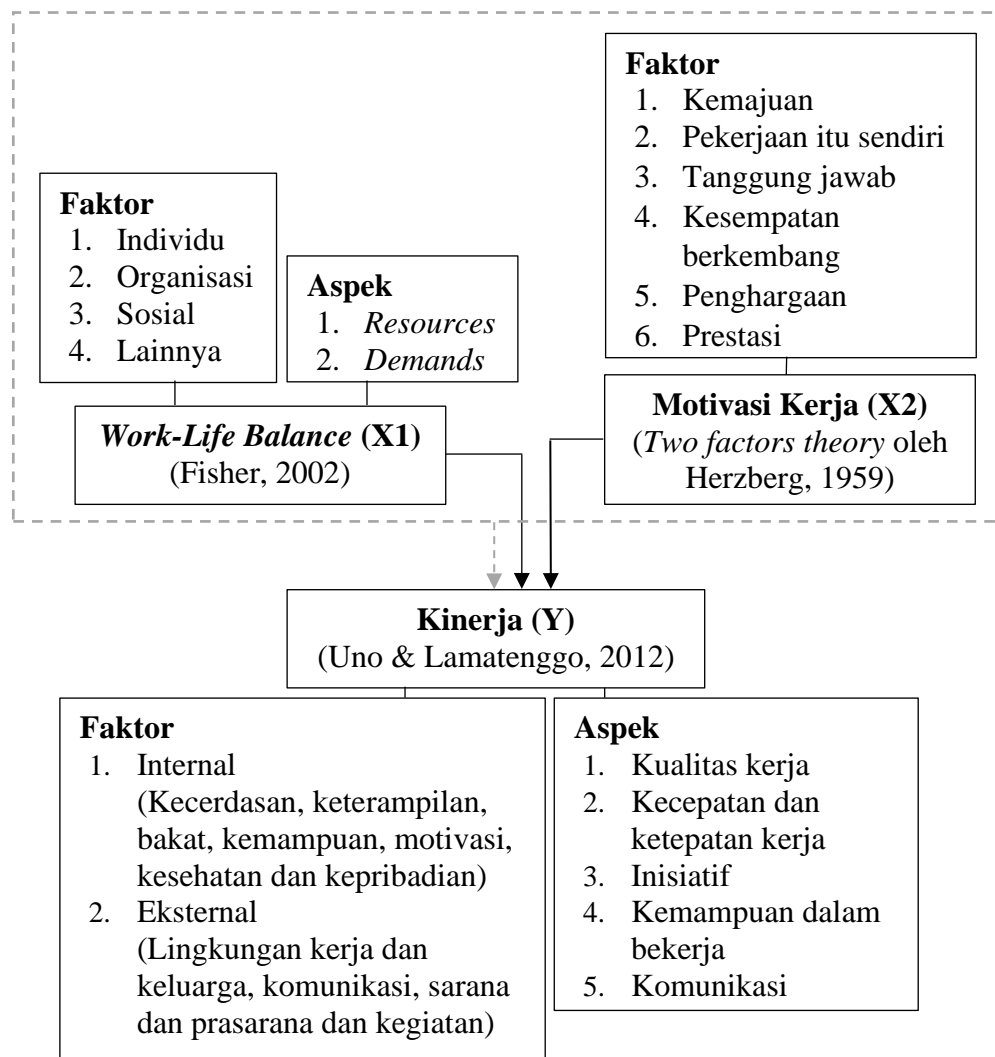
(*motivators*). Faktor motivasi (*motivators*) pada teori ini menjadi dasar teori motivasi kerja dalam penelitian ini. Faktor motivasi (*motivators*) meliputi kemajuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan untuk berkembang, penghargaan dan prestasi.

Motivasi menjadi salah satu faktor dari kinerja. Kinerja guru merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam proses kegiatan belajar mengajar maupun administrasi pendidikan. Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkenaan dengan peran, tugas dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesionalnya (Amtu dkk., 2020, hal. 980). Adanya motivasi menjadi daya dorong dari guru untuk melakukan pekerjaan. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Sebuah penelitian membuktikan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan motivasi guru terhadap kinerja guru SMP (Arlita dkk., 2020). Mitchell (dalam Sinambela, 2012) menjelaskan secara khusus bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua hal, yaitu kemampuan dan motivasi.

Purwanto (dalam Ahmad, 2017) menyebutkan ada dua faktor eksternal yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan keluarga dan lingkungan kerja. Ketika seorang guru mendapatkan tekanan atau stres dalam kehidupan keluarga, maka itu dapat memengaruhi semangat kerja. Begitu juga ketika di lingkungan kerja, guru mendapatkan rekan kerja yang kooperatif dan saling mendukung, maka akan mendorong untuk bekerja secara optimal. Mangkunegara (2017) juga menyebutkan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Salah satu faktor kesuksesan dari pendidikan adalah kualitas guru dalam mengajar yang di dalamnya juga terdapat unsur kinerja guru dan motivasi kerja dalam mengajar.

Sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja membantu guru dalam meningkatkan kinerja dan menyeimbangkan kehidupan kerja. Sarana dan prasarana menjadi faktor dari variabel *work-life balance* dan kinerja. Adanya sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan maka akan membantu pekerjaan guru dalam mengajar, bahkan memudahkan murid untuk menerima

penjelasan. Selain itu, faktor individu yang meliputi kepribadian juga menjadi penentu apakah seorang guru dapat beradaptasi dan berkomunikasi dengan baik di tempat kerja. Faktor kepribadian ini ada pada variabel *work-life balance* dan variabel kinerja.



Gambar 2.2 Kerangka konsep berpikir

E. Penelitian Terdahulu

Penilaian terdahulu yang meneliti mengenai *work-life balance* terhadap beberapa variabel terikat lainnya oleh Ryan Rene dan Sari Wahyuni pada tahun 2018 dengan judul, “Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta” didapatkan hasil bahwa

work-life balance berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun *work-life balance* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Penelitian mengenai *work-life balance* selanjutnya terhadap kinerja guru yang dilakukan oleh Pitri Lestari, Qristin Violinda dan Henry Casandra Gultom pada tahun 2020 seiring dengan terjadinya pandemi covid-19 dengan judul, “Pengaruh *Work Life Balance* dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat Pandemi Covid-19” yang menunjukkan hasil di mana *work life balance* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru yaitu sebesar 64.6%, disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru sebesar 39.2% pada saat pandemi Covid-19.

Selain itu, ada pula penelitian mengenai *work-life balance* yang dilakukan oleh Choirul Adam Ardiansyah pada tahun 2020 dengan judul, “Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya”. Penelitian ini membuktikan bahwa variabel *work-life balance* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Namun, *work-life balance* memiliki efek positif pada komitmen, sedangkan komitmen memiliki hubungan dengan kinerja.

Selain itu, ada penelitian yang membahas tentang motivasi kerja dengan kinerja guru yang dilakukan oleh Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy pada tahun 2020 dengan judul, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru”. Dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Kemudian ada penelitian yang dilakukan oleh Sulastri Eli Arlita, Nur Ahyani dan Missriani pada tahun 2020 dengan judul, “Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru”. Melalui penelitian ini, didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi akademik terhadap kinerja guru, ada pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru dan ada pengaruh kompetensi akademik dan motivasi guru secara simultan terhadap kinerja guru.

Tabel 2.4 Daftar perbandingan penelitian terdahulu

Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Ryan Rene dan Sari Wahyuni (2018)	Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta	Meneliti tentang pengaruh <i>work-life balance</i> dengan kinerja	Variabel bebas lebih variatif seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Serta subjeknya adalah karyawan perusahaan asuransi	Hasil penelitian menunjukkan <i>work-life balance</i> berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja namun <i>work-life balance</i> tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan motivasi kerja.
Pitri Lestari, Qristin Violinda dan Henry Casandra Gultom (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kota Semarang Pada Saat	Meneliti tentang pengaruh <i>work-life balance</i> dengan kinerja guru di masa	Variabel bebas yang kedua berbeda, yaitu disiplin kerja. Selain itu, subjeknya adalah guru	Hasil analisis menyatakan bahwa <i>work life balance</i> berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru yaitu sebesar

	Pandemi Covid-19	pandemi Covid-19	SMA yang ada di Semarang	64.6%, disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru sebesar 39.2% pada saat pandemi Covid-19
Choirul Adam Ardiansyah (2020)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya	Meneliti tentang pengaruh <i>work-life balance</i> dengan kinerja karyawan	Terdapat variabel intervening yaitu komitmen organisasi yang menghubungkan variabel bebas dan terikat. Subjeknya merupakan karyawan	variabel <i>work-life balance</i> tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Namun, <i>work-life balance</i> memiliki efek positif pada komitmen, sedangkan komitmen memiliki hubungan dengan kinerja
Amin Alhusaini, Muhammad Kristiawan, Syaiful Eddy (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	Meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru	Variabel bebas yang lain adalah disiplin kerja. Selain itu, subjeknya adalah guru SMA	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru,

				2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, 3) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
Sulastri Eli Arlita, Nur Ahyani dan Missriani (2020)	Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru	Meneliti pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru	Variabel bebas yang lain adalah kompetensi kerja guru. Selain itu, subjeknya adalah guru SMA	terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi akademik terhadap kinerja guru, ada pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru dan ada pengaruh kompetensi akademik dan motivasi guru secara simultan terhadap kinerja guru.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan beberapa paparan teori yang telah dijelaskan di atas, maka berikut hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yaitu :

H₁ : Terdapat pengaruh antara *work-life balance* terhadap kinerja guru di MI.

Murni Sunan Drajat Lamongan selama masa pandemi.

H₂ : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI.

Murni Sunan Drajat Lamongan selama masa pandemi.

H₃ : Terdapat pengaruh antara *work-life balance* dan motivasi kerja guru secara simultan terhadap kinerja guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan selama masa pandemi.

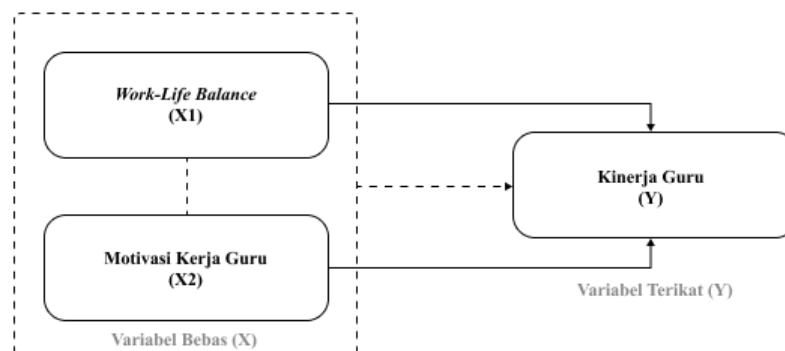
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian adalah penyelidikan dan pencarian yang sistematis dan terorganisir, dilakukan secara hati-hati dan kritis dalam mencari fakta dan prinsip-prinsip untuk menetapkan sesuatu atau mencari kebenaran yang dilakukan seseorang (atau beberapa orang) terhadap suatu masalah ataupun fenomena sehingga diperoleh pemecahan yang tepat terhadap masalah tersebut (Hillway, 1965; Nazir, 2011; Whitney, 1960). Metode kuantitatif adalah suatu pendekatan untuk menguji teori-teori objektif dengan menguji hubungan antar variabel yang dapat diukur menggunakan instrumen sehingga didapatkan data numerik yang dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik dengan tujuan mengungkapkan atau membuktikan suatu kebenaran, variabel ataupun teori yang diteliti (Creswell & Creswell, 2018).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana pendekatan ini menekankan pada pengambilan dan penggunaan data berupa angka-angka yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik dalam pengolahan datanya. Tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *work-life balance* dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. Baik secara simultan dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat dan satu per satu dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 3.1 Kerangka konsep penelitian

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan tentang apa yang diteliti, pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Definisi lain menjelaskan bahwa variabel adalah konstruk atau sifat dari seseorang atau objek yang akan dipelajari, contohnya motivasi, penghasilan, pendidikan, kinerja, kepuasan, status sosial, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas, kecerdasan dan sebagainya (Kerlinger, n.d.; Sugiyono, 2013).

Variabel umumnya memiliki variasi dalam dua atau lebih kategori (Creswell & Creswell, 2018). Pada penelitian ini menggunakan dua variasi variabel, yaitu :

1. Variabel bebas (bisa disebut variabel independen atau variabel X) adalah variabel yang mungkin menyebabkan, memengaruhi atau berefek pada hasil (*outcome*).
2. Variabel terikat (bisa disebut variabel dependen atau variabel Y) adalah variabel yang bergantung pada variabel-variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan hasil (*outcome*) dari pengaruh variabel-variabel bebas.

Adapun variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah :

Variabel Bebas : *Work Life Balance* (X1)

Motivasi Kerja (X2)

Variabel Terikat : Kinerja Guru (Y)

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2011). Berikut ini penjelasan mengenai definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini :

1. *Work-Life Balance*

Definisi operasional mengenai *work-life balance* diturunkan dari teori Fisher (2002). *Work-life balance* yaitu kemampuan seorang pekerja dalam menghadapi tuntutan (*demand*) kerja dan kehidupan pribadi yang saling memengaruhi serta memanfaatkan sumber daya (*resource*) dalam bekerja dan kehidupan pribadi dalam meningkatkan kualitas kerja dan kehidupan pribadi dengan cara mengelola waktu yang dimiliki, menggunakan energi yang ada, mencapai tujuan yang diinginkan, mengelola emosi dan mengatasi tekanan yang diperoleh.

Aspek pada *work-life balance* terdiri dari tuntutan (*demands*) dan sumber daya (*resources*). *Demand* atau tuntutan merupakan aspek yang berkaitan dengan tuntutan dari setiap domain, baik dari kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi dan keluarga. Sedangkan *Resource* atau sumber daya merupakan aspek yang berkaitan dengan dukungan yang memfasilitasi antar domain, baik dari kehidupan pekerjaan maupun kehidupan pribadi dan keluarga (Gunawan dkk., 2019). Jika subjek (guru) mendapat skor yang tinggi ($X \geq 51$) maka semakin tinggi tingkat *work-life balance* dan jika skor yang didapatkan semakin rendah ($X < 34$) maka tingkat *work-life balance* juga semakin rendah.

2. *Motivasi Kerja*

Definisi operasional dari motivasi kerja dalam penelitian ini diturunkan dari teori motivasi oleh Frederick Herzberg (1959). Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri berupa keinginan maju dengan cara mengerjakan tugas yang diberikan sebaik mungkin, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, melakukan apa yang telah disepakati dengan sungguh-sungguh, mengikuti program pengembangan diri, menerima dan memberikan pujian serta bersikap optimis pada hasil pekerjaan yang akan diperoleh nantinya.

Aspek-aspek dalam variabel motivasi kerja ini adalah kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), kesempatan untuk berkembang (*possibility to grow*),

penghargaan atau pengakuan (*recognition*) dan prestasi (*achievement*) (Alshmemri dkk., 2017). Jika subjek (guru) mendapat skor yang tinggi ($X \geq 102$) maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja dan jika skor yang didapatkan semakin rendah ($X < 68$) maka tingkat motivasi kerja juga semakin rendah.

3. Kinerja Guru

Definisi operasional dari kinerja dalam penelitian ini diturunkan dari teori Hamzah B. Uno dan Lamatenggo (2012). Kinerja adalah adalah proses hingga hasil kerja yang dilakukan dan dapat dicapai guru dengan memperhatikan kualitas seseorang ketika bekerja, melakukan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, memiliki inisiatif dalam bekerja dan bertanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan sesama rekan kerja, atasan dan murid.

Adapun aspek-aspek dalam variabel kinerja ini adalah kualitas kerja, kecepatan atau ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan bekerja dan komunikasi (Uno & Lamatenggo, 2012). Jika subjek (guru) mendapat skor yang tinggi ($X \geq 102$) maka semakin tinggi tingkat kinerja dan jika skor yang didapatkan semakin rendah ($X < 68$) maka tingkat kinerja juga semakin rendah.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dapat memberikan informasi dan kemudian ditarik kesimpulannya (Arikunto, 2010; Siyoto & Sodik, 2015; Sugiyono, 2013). Populasi bukan hanya orang, namun bisa juga benda-benda baik hidup ataupun mati lainnya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan populasi target yaitu keseluruhan dari guru dengan status “guru tetap” yang mengajar pelajaran

dan mengajar Al-Quran di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan yang berjumlah 87 orang. Lebih rinci lagi, jumlah guru yang mengajar mata pelajaran berjumlah 52 orang dan guru yang mengajar Al-Quran berjumlah 35 orang. Data tersebut didapatkan dari Kantor Administrasi MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang diambil dengan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh populasi jika jumlah populasi itu besar karena akan menghabiskan banyak waktu, tenaga dan biaya. Sampel yang diambil harus benar-benar representatif dan mewakili dari populasi yang dipilih (Siyoto & Sodik, 2015; Sugiyono, 2013).

Teknik penarikan sampel menggunakan *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel di mana besar sampel sama dengan besarnya populasi (Sugiyono, 2013). Alasan menggunakan teknik ini dalam pengambilan sampel adalah jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yang berjumlah 87 guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. Arikunto menjelaskan bahwa apabila jumlah responden kurang dari 100, maka sampel bisa diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2002).

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses sistematis untuk memperoleh data primer untuk tujuan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena data yang dikumpulkan umumnya digunakan kecuali untuk menguji hipotesis yang dirumuskan.

1. Wawancara

Wawancara dapat didefinisikan sebagai proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil

bertatap muka antara penanya atau pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan pedoman wawancara (*interview guide*) (Nazir, 2011). Wawancara juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2013).

2. **Angket atau Kuesioner**

Angket atau kuesioner adalah metode pengumpulan data, instrumennya disebut sesuai dengan nama metodenya. Bentuk lembaran angket dapat berupa sejumlah pertanyaan tertulis, tujuannya untuk memperoleh informasi dari responden tentang apa yang dialami dan diketahuinya berdasarkan variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden (Siyoto & Sodik, 2015; Supriyanto & Maharani, 2013).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau yang sering disebut juga alat ukur merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati, berfungsi sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data yang diperlukan (Siyoto & Sodik, 2015; Sugiyono, 2013). Salah satu bentuk instrumen atau alat penelitian adalah angket atau kuesioner. Bentuk lembaran angket dapat berupa sejumlah pertanyaan tertulis, tujuannya untuk memperoleh informasi dari responden tentang apa yang dialami dan diketahuinya (Siyoto & Sodik, 2015).

Instrumen dalam penelitian ini disebarikan melalui *google form* untuk mempermudah peneliti dalam mendapatkan respon secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, ada tiga instrumen yang disusun, yaitu instrumen variabel *work-life balance*, motivasi kerja dan kinerja. Angket atau kuesioner ini disusun menggunakan skala linkert. Skala linkert digunakan untuk mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut dengan variabel (Sugiyono, 2013).

Adapun pernyataan yang disusun terdiri dari dua macam, yaitu pernyataan *favourable* (pernyataan yang bersifat positif atau mendukung variabel) dan pernyataan *unfavorable* (pernyataan yang bersifat negatif atau tidak mendukung variabel). Item dalam penelitian ini akan diberikan empat pilihan jawaban, yang masing-masing jawaban memiliki skor berdasarkan dua macam pernyataan di atas :

Tabel 3.1 Norma kategorisasi instrumen penelitian

Respon	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (TS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Untuk instrumen pertama yang digunakan adalah untuk mengukur variabel *work-life balance* yang disusun oleh Fisher (2002) yang disebut dengan *Work-Life Balance Scale*. Instrumen ini telah diterjemahkan dan diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Gianti Gunawan (2019) dengan jumlah item sebanyak 17 item. Berdasarkan hasil uji validitas di atas, item-item pertanyaan untuk variabel *work-life balance* memiliki nilai $SLF > 0,5$, sehingga seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid (Gunawan dkk., 2019). Peneliti menggunakan *WLB Scale* karena instrumen ini disusun untuk para individu yang telah bekerja sehingga memiliki dua domain kehidupan yaitu kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Kemudian, instrumen pada variabel motivasi kerja dan kinerja pada penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh peneliti sendiri. Instrumen yang disusun membutuhkan beberapa proses sehingga menjadikan instrumen yang disusun oleh peneliti sendiri layak untuk digunakan penelitian kali ini. Proses tersebut meliputi menentukan teori utama setiap variabel, menyusun definisi operasional, menentukan aspek dan indikator, membuat item

berdasarkan indikator, mengonsultasikan item yang telah disusun kepada *expert judgement*, melakukan *try out test*, melakukan uji validitas dan reliabilitas dan melakukan pengukuran variabel.

Pada instrumen variabel kinerja, posisi peneliti bukan sebagai penilai kinerja guru, namun sebagai penyusun instrumen dan pelaksana penelitian. Jadi, dalam penelitian ini tidak ada penilaian kinerja (*performance appraisal*) dari pihak ketiga (misalnya atasan atau rekan kerja). Setiap guru mengisi instrumen yang telah disusun oleh peneliti berdasarkan pendapat, persepsi atau sikap sesuai dengan kondisi masing-masing guru terkait aspek-aspek kinerja guru. Seperti yang dijelaskan oleh Anwaruddin (2006), hal ini seperti menggunakan metode penilaian kerja *self-appraisals* yang diartikan sebagai teknik penilaian kinerja yang dilakukan diri sendiri oleh pegawai (dalam hal ini adalah guru), terutama yang berkaitan dengan potensi yang dimiliki untuk pelaksanaan kerja di masa yang akan datang. Penilaian diri sendiri ini juga dapat digunakan untuk menganalisis dan mengembangkan potensi pegawai (guru) (Anwaruddin, 2006).

Selanjutnya berikut adalah *blueprint* dari ketiga variabel yang telah dijelaskan di atas :

1. *Blueprint Work-Life Balance*

Tabel 3.2 *Blueprint* skala *work-life balance*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Fav.	Unf.	
<i>Demands</i>	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	-	1,2,3,4, 5	5
	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	6,7,8,9, 10,11	6
<i>Resources</i>	<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	12,1 3, 14	-	3
	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	15,1 6, 17	-	3
Jumlah		6	11	17

2. *Blueprint Motivasi Kerja*

Tabel 3.3 *Blueprint* skala motivasi kerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Fav.	Unf.	

Kemajuan	Kemajuan individual	1, 3, 4	2	4
	Kemajuan organisasional	5, 7	6	3
Pekerjaan itu sendiri	Kontribusi pekerjaan	8, 10	9	3
	Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian	11, 13, 15	12, 14	5
Tanggung jawab	Kemauan menyelesaikan tugas	16, 18, 20	17, 19	5
	Pengambilan keputusan	21, 23	22	3
	Memberikan contoh baik	24, 26	25	3
Kesempatan berkembang	Mengikuti program peningkatan diri yang diberikan	27, 29	28, 30	4
Pengakuan	Menerima dan memberikan dukungan	31, 33, 34	32	4
Prestasi	Optimis mencapai tujuan yang diharapkan	35, 27, 39	36, 38	5
	Keinginan untuk hasil kerja yang terbaik	40, 42	41	3
Jumlah		27	15	42

3. *Blueprint Kinerja*

Tabel 3.4 *Blueprint* skala kinerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		<i>Fav.</i>	<i>Unf.</i>	
Kualitas Kerja	Hasil kerja	1, 3	2, 4	4
Kecepatan Kerja	Kerapian kerja	5, 7	6	3
	Ketelitian kerja	8, 10	9, 11	4
Inisiatif	Kecepatan kerja	12, 14	13	3
	Kesadaran dalam menanggung hasil kerja	15, 17	16, 18	5
	Membuat dan menanggung pengambilan keputusan	19, 21, 23	20, 22	5
Kemampuan kerja	Kemampuan kerja	24, 26	25, 27	4
	Mengelola kelas	28, 30	29, 31	4
Komunikasi	Hubungan dengan rekan kerja	32, 34	33, 35	4
	Hubungan dengan rekan atasan	36, 38	37	3
	Hubungan dengan rekan murid	39, 41	40	3
Jumlah		23	18	41

Instrumen yang telah diadaptasi dan disusun oleh peneliti ini kemudian diberikan kepada para ahli untuk dilakukan *expert judgement*. Pada tahap ini,

expert judgement akan mengoreksi *blueprint* yang diberikan. Tujuan dari adanya review ahli ini untuk mendapatkan saran dan masukan dalam penyusunan *blueprint* instrumen penelitian ini. Adapun *expert judgement* yang dipilih oleh peneliti merupakan gabungan antara praktisi dan akademisi di bidang psikologi industri dan organisasi yang berjumlah 2 orang.

G. Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur atau instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua syarat wajib, yaitu validitas dan reliabilitas. Kesimpulan yang bias, kurang sesuai dengan yang seharusnya, dan memberikan informasi yang kurang tepat dan salah mengenai keadaan subjek atau individu yang dikenai suatu tes, maka alat ukur tersebut tidak reliabel dan tidak valid. Apabila informasi yang keliru itu dengan sadar atau tidak dengan sadar digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan, maka keputusan itu tentu bukan merupakan suatu keputusan yang tepat.

1. Uji Validitas

Kata validitas sendiri berasal dari kata *validity* yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek atau subjek dengan data yang telah didapatkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item (Sugiyono, 2013). Cara mengukur validitas dari setiap item adalah dengan mengkorelasikan skor item dengan total item secara keseluruhan dari sebuah variabel pengukuran.

Sebuah item dapat dinyatakan sebagai item yang valid apabila memiliki nilai korelasi sebesar $\geq 0,300$. Sedangkan, jika nilai korelasi dari item tersebut $< 0,300$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari validitas item, peneliti menggunakan program *SPSS 20 (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows*. Kemudian, rumus untuk mencari validitas item sendiri menggunakan rumus dari *pearson product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y)^2 - n(\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X$: Jumlah skor item instrumen

$\sum Y$: Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$: Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Angka atau nilai yang diperoleh harus dibandingkan dengan standar nilai korelasi validitas di mana sebesar 0,3 (Sugiyono, 2013). Jika angka atau nilai korelasi yang diperoleh sama dengan atau lebih besar dari nilai standar, maka item atau pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji validitas ini dilakukan setelah tahap *expert judgement* yang telah dilakukan sebelumnya. Adapun instrumen dari setiap variabel yang telah melalui uji validitas didapatkan hasil sebagai berikut:

a. Work-Life Balance

Tabel 3.5 Hasil uji validitas skala *work-life balance*

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Fav.	Unf.	
Demands	<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	-	1,2,3,4,5	5
	<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	-	6,7,8,9,10,11	6
Resources	<i>Work Enhancement of Personal Work (WEPL)</i>	12,13,14	-	3
	<i>Personal Life Enhancement of Work (PLEW)</i>	15,16,17	-	3
Jumlah		6	11	17

Setelah dilakukan uji validitas, didapatkan hasil bahwa tidak ada item yang gugur karena mendapat nilai korelasi validitas antara 0,338 hingga 0,681. Hal ini berarti seluruh item dari variabel *work-life balance* sudah valid.

b. Motivasi Kerja

Tabel 3.6 Hasil uji validitas skala motivasi kerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Fav.	Unf.	
Kemajuan	Kemajuan individual	1, 3, 4	2	4
	Kemajuan organisasional	7	-	1
Pekerjaan itu sendiri	Kontribusi pekerjaan	8, 10	9	3
	Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian	11, 13, 15	12, 14	5
Tanggung jawab	Kemauan menyelesaikan tugas	16, 18	17, 19	4
	Pengambilan keputusan	-	-	0
	Memberikan contoh baik	24, 26	25	3
Kesempatan berkembang	Mengikuti program peningkatan diri yang diberikan	27, 29	28, 30	4
Pengakuan	Menerima dan memberikan dukungan	31, 33	32	3
Prestasi	Optimis mencapai tujuan yang diharapkan	35, 27, 39	36, 38	5
	Keinginan untuk hasil kerja yang terbaik	40, 42	-	2
Jumlah		22	12	34

Setelah dilakukan uji validitas, diketahui ada 9 item yang gugur. Di antaranya pada aspek kemajuan, item yang gugur adalah 5 dan 6. Selanjutnya, pada aspek tanggung jawab, item yang gugur adalah 20, 21, 22 dan 23, sehingga indikator pengambilan keputusan dihapus karena tidak ada item yang valid. Setelah itu, pada aspek pengakuan, item yang gugur adalah item 34. Terakhir, pada aspek prestasi, item yang gugur adalah item 41.

c. Kinerja

Tabel 3.7 Hasil uji validitas skala kinerja

Aspek	Indikator	Item		Jumlah
		Fav.	Unf.	
Kualitas Kerja	Hasil kerja	1	4	2
	Kerapian kerja	5, 7	6	3
Kecepatan Kerja	Ketelitian kerja	8, 10	9, 11	4
	Kecepatan kerja	12, 14	13	3

Inisiatif	Kesadaran dalam menanggung hasil kerja	15, 17	-	2
	Membuat dan menanggung pengambilan keputusan	19, 21, 23	20, 22	5
Kemampuan kerja	Kemampuan kerja	24, 26	25, 27	4
	Mengelola kelas	28, 30	29	3
Komunikasi	Hubungan dengan rekan kerja	32, 34	33, 35	4
	Hubungan dengan rekan atasan	-	37	1
	Hubungan dengan rekan murid	39, 41	40	3
Jumlah		20	14	34

Setelah dilakukan uji validitas, diketahui ada 7 item yang gugur. Di antaranya pada aspek kuantitas kerja, item yang gugur adalah item 2 dan 3. Kemudian, aspek inisiatif dalam bekerja, item yang gugur adalah 16 dan 18. Selanjutnya, aspek kemampuan kerja, item yang gugur adalah 31. Terakhir, aspek komunikasi, item yang gugur adalah 36 dan 38.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek atau subjek yang sama akan menghasilkan hasil atau data yang sama pula secara konsisten (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas ialah langkah untuk mengukur suatu data yang berasal dari indikator sebuah variabel atau konstruk. Sebuah pengukuran dapat dikatakan sebagai pengukuran yang reliabel jika data yang dihasilkan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, yang dimaksud dengan tingkat reliabilitas tinggi adalah data yang menunjukkan derajat konsistensi dalam suatu interval (Sugiyono, 2013).

Dalam pengujian reliabilitas, peneliti menggunakan *SPSS 20 (Statistical Package for the Social Sciences) for Windows* yang dilihat dari *alpha cronbach* dengan ketentuan apabila *alpha cronbach* (dalam nilai 0 – 1,000) mendekati angka 1, maka reliabilitasnya tinggi. Sedangkan jika

alpha cronbach mendekati 0, maka reliabilitasnya rendah. Adapun rumus dari *alpha cronbach* sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2}{s^2_r} \right)$$

Keterangan :

α : reliabilitas instrumen

k : banyak butir pertanyaan atau soal

$\sum s^2$: jumlah varians butir

s^2_r : varians total

Uji reliabilitas dapat dilihat dari koefisien nilai *alpha cronbach*. Untuk mengartikan nilai *alpha cronbach* dari koefisien reliabilitas bisa menggunakan kategori seperti di bawah ini (Sugiyono, 2013).

Tabel 3.8 Kategorisasi nilai uji reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Setelah dilakukan uji reliabilitas, maka berikut ini adalah hasil dari ketiga variabel penelitian:

Tabel 3.9 Hasil uji reliabilitas dari tiga skala variabel penelitian

<i>Work-Life Balance</i>	Motivasi Kerja	Kinerja
0,873	0,949	0,943

Hasil di atas menunjukkan bahwa instrumen dari variabel *work-life balance* mendapatkan hasil 0,873. Kemudian, untuk instrumen dari variabel motivasi kerja mendapatkan hasil 0,949. Untuk instrumen dari kinerja mendapatkan hasil 0,943. Maka ketiga instrumen penelitian ini dikatakan reliabel dan memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian.

H. Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan setelah mengumpulkan data dari seluruh responden atau sumber data lainnya. Analisis data juga dikenal sebagai pengolahan data dan interpretasi data. Analisis data adalah serangkaian kegiatan untuk menyelidiki, mengumpulkan, mensistematisasikan, menafsirkan dan memverifikasi data sehingga suatu fenomena memiliki nilai ilmiah. Kegiatan analisis data meliputi mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis (Siyoto & Sodik, 2015; Sugiyono, 2013). Oleh karena itu, analisis data ini sangat penting untuk memberi arti dan makna yang ada dalam data tersebut.

1. Deskripsi Data

a. Mean atau Rata-Rata (\bar{x})

Rata-rata (mean) adalah nilai yang mewakili himpunan atau sekelompok data.

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} : Rata-rata (mean)

$\sum_{i=1}^n x_i$: Jumlah seluruh nilai data

n : Jumlah seluruh frekuensi

b. Range atau Rentang

Jarak antara nilai terbesar dan nilai terkecil.

$$Range = X_{max} - X_{min}$$

Keterangan :

X_{max} : Nilai terbesar

X_{min} : Nilai terkecil

c. Standar Deviasi Hipotetik (σ)

Standar deviasi adalah nilai statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa dekat sebuah data dengan rata-rata.

$$\sigma = \frac{\bar{x}}{6}$$

Keterangan :

σ : Standar deviasi hipotetik

\bar{x} : Rata-rata

2. Pengujian Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau ke kanan (kurva normal) (Ghozali, 2018). Pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal (Sugiyono & Susanto, 2015). Adapun rumusnya sebagai berikut (Sugiyono, 2010):

$$KS = 1.36 \sqrt{\frac{n_1 + n_2}{n_1 \times n_2}}$$

Keterangan :

KS : Harga *kolmogorov-smirnov* yang dicari

n_1 : Jumlah sampel yang diobservasi/diperoleh

n_2 : Jumlah sampel yang diharapkan

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity* $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear (Sugiyono & Susanto, 2015). Berikut rumus dari uji linearitas (Sugiyono, 2010):

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan :

F_{reg} : Harga F garis linier

Rk_{reg} : Rerata kuadrat regresi

Rk_{res} : Rerata kuadrat residu

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas. Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang di dalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinieritas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas dalam data (Ghozali, 2018).

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan

R_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

N: jumlah sampel

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$: Jumlah dari kuadrat nilai x

$\sum y^2$: Jumlah dari kuadrat nilai y

$(\sum x)^2$: Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$: Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen (Ghozali, 2018). Pengujian

dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Uji t dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} menggunakan rumus untuk mencari t_{hitung} sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b_1}{S_{b1}}$$

Keterangan :

t_{hitung} : hasil persamaan hipotesis

b_1 : koefisien regresi

S_{b1} : standar koefisien regresi

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh antara variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat atau dependen (Y).
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat atau dependen (Y).

b. Uji F (Regresi Simultan)

Pada dasarnya uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji F dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} menggunakan rumus berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 : koefisien korelasi berganda

k : jumlah variabel bebas atau independen

n : jumlah anggota sampel

F_{hitung} : F_{hitung} yang akan dibandingkan dengan F_{tabel}

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh antara beberapa variabel bebas atau independen (X) secara simultan terhadap variabel terikat atau dependen (Y)
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antara beberapa variabel bebas atau independen (X) secara simultan terhadap variabel terikat atau dependen (Y)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol hingga satu. Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap nol (Ghozali, 2018).

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

ryx_1 : Korelasi sederhana antara X1 dengan Y

ryx_2 : Korelasi sederhana antara X2 dengan Y

rx_1x_2 : Korelasi sederhana antara X1 dengan X2

d. Sumbangan Efektif dan Relatif

Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) adalah suatu ukuran tentang seberapa besar prediktor-prediktor (variabel bebas) dalam regresi berkontribusi dan memberikan sumbangan terhadap variabel kriterium atau variabel terikat. Dengan menghitung SE dan SR akan diketahui prediktor (variabel bebas) mana yang paling besar sumbangannya terhadap terbentuknya variasi dalam satuan-satuan regresi (variabel terikat) (Winarsunu, 2017). Berikut rumus untuk menghitung sumbangan efektif (SE) :

$$SE(X)\% = Beta_x \times r_x \times 100\%$$

Keterangan :

SE : Sumbangan efektif

X: Variabel bebas

Beta : Koefisien regresi

r : Koefisien korelasi

Sedangkan, rumus untuk menghitung sumbangan relatif (SR) adalah sebagai berikut :

$$SR(X_n)\% = \frac{SE(X_n)\%}{R^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

SR : Sumbangan relatif

X_n : Variabel bebas - n

SE : Sumbangan efektif

R^2 : R square (dalam persentase)

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen. Pada analisis regresi linier berganda terdapat lebih dari satu variabel independen yang akan diuji. Dengan menggunakan *level of significant* sebesar 5%. persamaan untuk regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Keterangan:

Y: Variabel dependens

α : Konstanta regresi

$\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi

$X_1 X_2$: Variabel independen

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Profil Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sunan Drajat Lamongan

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Murni Sunan Drajat Lamongan merupakan salah satu sekolah dasar swasta di Lamongan yang memiliki konsep *Islamic and Bilingual Full-Day School* dan telah terakreditasi A (unggul). Sekolah ini didirikan pada tahun 1994 dan dinaungi oleh Yayasan Murni Pendidikan Sosial (YMPS) Lamongan. Lokasi sekolah ini berada di Jalan Sunan Drajat, No. 74, Kelurahan Sidoharjo, Kecamatan Lamongan. Sekolah ini memiliki fasilitas yang lengkap untuk mendukung proses belajar para murid, mulai dari ruang kelas ber-AC, perpustakaan, laboratorium komputer dan bahasa, media pembelajaran audio dan visual setiap kelas, musala, UKS, lapangan olahraga, ruang konseling dan *minimarket*.

Visi dari MI. Murni Sunan Drajat Lamongan ini sendiri adalah “*Unggul dalam prestasi, berpijak pada iman dan Taqwa*”. Sedangkan misi MI. Murni Sunan Drajat Lamongan, yaitu (1) Melaksanakan sistem pembelajaran dan bimbingan secara efektif, (2) Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada warga Madrasah, (3) Melibatkan seluruh warga Madrasah dalam mengelola pendidikan, (4) Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran agama dan budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam berpikir dan bertindak, dan (5) Mendorong dan membantu siswa untuk menggali potensi dirinya sehingga dapat dikembangkan secara optimal.

Visi yang telah disebutkan di atas menjadi cerminan dari sekolah itu sendiri di mana sudah banyak prestasi yang diraih dari para murid, guru hingga sekolah itu sendiri, baik akademik maupun non akademik. Selain menekankan pada prestasi akademik dan kurikulum pendidikan formal,

sekolah ini memiliki kurikulum agama Islam yang sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari program yang menjadi unggulan, yaitu pembelajaran Al-Quran, mulai dari membaca hingga menghafal Al-Quran serta pelajaran-pelajaran agama Islam yang telah disusun dalam kurikulum Kementerian Agama RI.

Pada tahun ajaran 2021/2022, total guru yang ada di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan berjumlah 102 guru dan 18 karyawan. Kemudian untuk total murid dari kelas 1-6 berjumlah 1139 murid dengan setiap tingkatan kelas terbagi dalam 6 ruangan.

2. Pelaksanaan Penelitian

a. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada 1 September 2021 – 31 Januari 2021. Sedangkan untuk tempat penelitian dilaksanakan di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan skala yang telah disusun oleh penelitian dalam bentuk *google form* secara daring.

b. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari guru-guru yang mengajar mata pelajaran dan Al-Quran. Jumlah populasi dari guru-guru tersebut adanya 87. Karena jumlah populasi berjumlah kurang dari 100 guru, maka sampel diambil menggunakan teknik *total sampling* dengan mengambil seluruh populasi guru yang mengajar di MI. Sunan Drajat Lamongan.

c. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti yang pertama, peneliti meminta izin untuk melakukan penelitian kepada pihak MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. Dalam hal ini, peneliti menghubungi kepada sekolah dan humas dari sekolah tersebut. Setelah mendapat izin, peneliti melanjutkan dengan melakukan penggalan data awal dengan melakukan wawancara kepada 5 guru dan kuesioner kepada seluruh guru yang berjumlah 102 (termasuk

jajaran manajemen). Kemudian, peneliti juga meminta data profil guru-guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan.

Kedua, setelah menemukan fenomena dan permasalahan yang terjadi dan dirasakan oleh guru-guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. Peneliti mulai menyusun rancangan penelitian yang akan dilakukan dalam jangka waktu tertentu dimulai pada tanggal 13 Desember 2021. Setelah rancangan tersebut selesai, peneliti mulai menyebarkan skala melalui *google form* yang telah disusun dan diuji validitas dan reliabilitasnya kepada guru-guru di sekolah tersebut.

Ketiga, setelah mendapatkan hasil skala yang telah disebar. Peneliti mulai melakukan analisis data sesuai yang telah direncanakan di awal penelitian ini. Analisis data yang dilakukan menggunakan program Microsoft Excel dan SPSS. Setelah melakukan analisis data secara statistik, peneliti mulai melakukan interpretasi data dan pembahasan hasil yang kemudian disusun dalam bentuk laporan akhir penelitian (skripsi).

B. Hasil Pengukuran

1. Deskripsi Data

Data yang telah didapatkan dari ketiga variabel penelitian ini, kemudian diolah dengan Microsoft Excel untuk mendapatkan skor hipotetik dari skala masing-masing variabel. Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Deskripsi data penelitian

Variabel	Min	Maks	Range	Mean	SD
<i>Work-Life Balance</i>	17	68	51	42,5	8,5
Motivasi Kerja	34	136	102	85	17
Kinerja	34	136	102	85	17

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa skala *work-life balance* tersusun atas 24 item. Nilai terkecil dari setiap jawaban item adalah 1, dan nilai terbesar adalah 4. Sehingga, skor total terendah akan sama dengan jumlah item yaitu 17 dan skor tertinggi akan sama dengan

96. Rata-rata (*mean*) hipotetik yang didapat adalah 42,5 dan standar deviasinya adalah 8,5.

Sedangkan untuk skala motivasi kerja dan kinerja memiliki kesimpulan yang sama berdasarkan tabel di atas karena masing-masing skala dari dua variabel tersebut sama-sama tersusun atas 34 item. Nilai terkecil dari setiap jawaban item adalah 1, dan nilai terbesar adalah 4. Sehingga, skor total terendah akan sama dengan jumlah item yaitu 34 dan skor tertinggi akan sama dengan 136. Rata-rata (*mean*) hipotetik yang didapat adalah 85 dan standar deviasinya adalah 17.

Dari skor hipotetik tersebut, dilakukan kategorisasi untuk mengetahui tingkat masing-masing variabel dari guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. Untuk kategorisasi skala *work-life balance* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2 Norma dan tingkat *work-life balance*

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 51$	36	41,37 %
Sedang	$34 \leq X < 51$	51	58,62 %
Rendah	$X < 34$	0	0 %

Berdasarkan kategorisasi di atas, dari 87 guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan, 36 guru diantaranya memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi dan 51 guru lainnya memiliki tingkat *work-life balance* yang sedang serta tidak ada guru yang memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah.

Kemudian, untuk kategorisasi skala motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Norma dan tingkat motivasi kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 102$	73	83,9 %
Sedang	$68 \leq X < 102$	14	16,09 %
Rendah	$X < 68$	0	0 %

Berdasarkan kategorisasi di atas, dari 87 guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan, sebagian besar berada pada kondisi motivasi kerja yang tinggi. 73 guru diantaranya memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi dan 14

guru lainnya memiliki tingkat motivasi kerja yang sedang serta tidak ada guru yang memiliki tingkat motivasi yang rendah.

Sedangkan untuk kategorisasi skala motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Norma dan tingkat kinerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 102$	60	68,96 %
Sedang	$68 \leq X < 102$	27	31,03 %
Rendah	$X < 68$	0	0 %

Berdasarkan kategorisasi di atas, dari 87 guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan, sebagian besar berada pada kondisi kinerja yang tinggi. 60 guru diantaranya memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan 27 guru lainnya memiliki tingkat kinerja yang sedang serta tidak ada guru yang memiliki tingkat motivasi yang rendah.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil uji normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Signifikansi
<i>Work-Life Balance</i>	0,083	87	0,104
Motivasi Kerja	0,084	87	0,187
Kinerja	0,088	87	0,093

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel *work-life balance* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,104. Kemudian, pada variabel motivasi kerja mendapat nilai signifikansi sebesar 0,187. Terakhir, pada variabel kinerja mendapat nilai signifikansi sebesar 0,093. Ketiga nilai signifikansi dari tiga variabel tersebut menunjukkan nilai $> 0,05$ yang artinya data terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4.6 Hasil uji linearitas

ANOVA table		
Variabel	Signifikansi	
Kinerja* <i>Work-Life Balance</i>	<i>Linearity</i>	0,000
	<i>Deviation from Linearity</i>	0,927

Kinerja*Motivasi Kerja	<i>Linearity</i>	0,000
	<i>Deviation from Linearity</i>	0,322

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji linearitas dari masing-masing variabel bebas (*work-life balance* dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Antara variabel *work-life balance* dengan kinerja mendapat nilai signifikan sebesar 0,000. Kemudian, antara variabel motivasi kerja dan kinerja mendapat nilai signifikansi sebesar 0,00. Kedua hasil uji linearitas tersebut menunjukkan nilai *linearity* \leq 0,05 yang artinya ada hubungan yang linier antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.7 Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Nilai Toleransi	VIF
<i>Work-Life Balance</i>	0,942	1,062
Motivasi Kerja	0,942	1,062

Tabel di atas menunjukkan nilai VIF pada masing-masing variabel kurang dari 10. Nilai ini berarti bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini dan tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*work-life balance* dan motivasi kerja). Model regresi yang baik memiliki model yang di dalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 4.8 Hasil uji T

<i>Coefficients</i>			
Variabel Y	Variabel X	t	Signifikansi
Kinerja	<i>Work-Life Balance</i>	3,295	0,001
	Motivasi Kerja	5,052	0,000

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil uji T untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji T antara variabel *work-life balance* (bebas) dengan variabel kinerja (terikat) mendapat nilai signifikansi sebesar 0,001 dan variabel motivasi kerja (bebas) terhadap variabel kinerja (terikat) mendapat nilai signifikansi sebesar

0,000. Kedua nilai signifikansi dari hasil uji T ini lebih kecil dari 0,05 (nilai signifikansi $< 0,05$) yang artinya terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*work-life balance* dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 dan H_2 diterima karena kedua hipotesis tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*work-life balance* dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja).

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.9 Hasil uji F (Uji Simultan)

Variabel X	Variabel Y	F	Signifikansi
<i>Work-Life Balance</i> Motivasi Kerja	Kinerja	23,563	0,000

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil uji F dari variabel bebas (*work-life balance* dan motivasi kerja) secara simultan atau bersamaan terhadap variabel terikat (kinerja) mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menunjukkan lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh dari kedua variabel bebas (*work-life balance* dan motivasi kerja) secara simultan dengan variabel terikat (kinerja).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima karena hipotesis tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kedua variabel bebas (*work-life balance* dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.10 Hasil uji koefisien determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,599 ^a	0,359	0,344	8,845

a. Prediktor : *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 (*R Square*) adalah sebesar 0,359. Nilai ini berasal dari

pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau R, yaitu $0,599 \times 0,599 = 0,359$. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,359 atau sama dengan 35,9%. Angka ini berarti bahwa variabel *work-life balance* (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebagai variabel terikat sebesar 35,9%. Sedangkan sisanya, yaitu 64,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari setiap variabel bebas, maka dilakukan perhitungan untuk mengetahui sumbangan efektif dari setiap variabel bebas, yaitu *work-life balance* (X1) dan motivasi kerja (X2).

Tabel 4.11 Hasil perhitungan Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR)

Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi (r)	R ²
X1	0,296	0,406	0,359
X2	0,455	0,526	

Tabel di atas menunjukkan koefisien regresi, koefisien korelasi dan R² yang akan dimasukkan ke dalam rumus sumbangan efektif (SE) untuk mencari sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah menghitung menggunakan rumus sumbangan efektif (SE), maka dilakukan perhitungan pada setiap variabel bebas sebagai berikut :

1. SE (*Work-life balance*) % = $0,296 \times 0,406 \times 100\%$
= 12%
2. SE (Motivasi kerja) % = $0,455 \times 0,526 \times 100\%$
= 23,9%
3. Total SE = SE(X1)% + SE(X2)%
= 12% + 23,9%
= 35,9%

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus sumbangan efektif di atas, diketahui bahwa sumbangan efektif variabel *work-life balance* (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 12%. Sementara sumbangan efektif variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 23,9%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang lebih besar dan dominan terhadap variabel kinerja (Y) dari pada variabel *work-life balance* (X1). Untuk total sumbangan efektif (SE) adalah 35,9% atau sama dengan koefisien determinasi (R^2) analisis regresi linier yakni sebesar 0,359 atau 35,9%. Sedangkan sisanya, yaitu 64,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui sumbangan dari masing-masing variabel bebas tanpa melibatkan variabel lain di luar penelitian, maka dilakukan perhitungan dengan rumus sumbangan relatif (SR). Setelah menghitung menggunakan rumus sumbangan relatif (SR), maka dilakukan perhitungan pada setiap variabel bebas sebagai berikut :

1. SR (*Work-life balance*) % = $12\% / 35,9\%$
= 33,42%
2. SR (Motivasi kerja) % = $23,9\% / 35,9\%$
= 66,57%
3. Total SR = SR(X1)% + SR(X2)%
= 33,42% + 66,57%
= 99,99 % (dibulatkan menjadi 100%)

Berdasarkan hasil perhitungan sumbangan relatif di atas, dapat diartikan bahwa sumbangan relatif variabel *work-life balance* (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 33,42%. Sementara sumbangan relatif variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 66,57%. Jika dijumlah, maka akan didapat hasilnya sebesar 100%.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Hasil uji regresi linier berganda

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>
(Constant)	28,261	11,750
WLB	,590	,179
Motivasi	,456	,090

Hasil dari perhitungan koefisien regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta (α) sebesar 28,261 dan nilai koefisien variabel (β_1) *work-life balance* sebesar 0,590 serta koefisien variabel (β_2) motivasi sebesar 0,456. Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 28,261 + 0,590X_1 + 0,456X_2$$

Arti dari persamaan di atas adalah nilai koefisien regresi variabel *work-life balance* bernilai positif, yaitu 0,590. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan variabel *work-life balance*, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,590 dengan variabel motivasi kerja tetap. Kemudian, untuk nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif, yaitu 0,456. Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan variabel motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,456 dengan variabel *work-life balance* tetap.

C. Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Life Balance* Terhadap Kinerja Guru Di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas *work-life balance* dengan variabel terikat kinerja pada guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan didapatkan pengaruh positif. Nilai signifikansi berada pada 0,001 yang artinya $p < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel *work-life balance* dapat

memengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini juga selaras dengan beberapa penelitian ilmiah dengan variabel yang sama.

Guru yang memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan kepentingan dan urusan di kehidupan pribadi dan kehidupan kerja dengan baik cenderung mampu untuk memiliki kinerja yang baik pula ketika bekerja di tempat kerja. Kemampuan untuk mempertahankan antara dua domain (kehidupan pribadi dan pekerjaan) akan memberikan dampak yang baik dalam menjalani kehidupan sehari-hari, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Seseorang yang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan memiliki banyak manfaat yang berpengaruh dalam kinerjanya. Beberapa manfaat yang didapatkan ketika seseorang mampu menerapkan *work-life balance* adalah mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan dan atasan, meningkatkan kesejahteraan, kesehatan, konsentrasi dan kepercayaan diri serta memiliki waktu untuk fokus dengan kehidupan di luar pekerjaan, misalnya keluarga (Byrne, 2005; Jaharuddin & Zainol, 2019).

Selain menjadi manfaat dari *work-life balance*, beberapa poin di atas menjadi faktor yang mempengaruhi baik dan tidaknya kinerja dari seseorang dalam bekerja. Menurut Purwanto (dalam Ahmad, 2017), ada dua faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu faktor internal (dari dalam diri) dan faktor eksternal (dari luar diri). Faktor internal kinerja yang berhubungan dengan manfaat dari *work-life balance* adalah kesehatan dan kepribadian yang meliputi kepercayaan diri. Sedangkan untuk faktor eksternal dari kinerja yang berhubungan dengan manfaat *work-life balance* adalah memiliki lebih banyak fokus dan perhatian kepada keluarga sehingga meningkatkan keharmonisan dalam rumah tangga dan meningkatkan kualitas sosial dengan rekan kerja dan atasan di tempat kerja (Ahmad, 2017; Byrne, 2005). Manfaat *work-life balance* dan faktor kinerja inilah yang saling memengaruhi dan menghubungkan kedua variabel tersebut.

Sebagai contoh dari penjelasan di atas. Menurut Byrne (2005), salah satu manfaat penerapan *work-life balance* adalah dapat meningkatkan kesehatan fisik seorang karyawan. Sedangkan, menurut Ahmad (2017) salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan. Ketika seorang karyawan berada pada kondisi sehat, maka kinerja karyawan tersebut juga akan ikut baik karena kesehatan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Kesehatan tersebut bisa didapatkan dengan banyak cara, salah satunya adalah penerapan *work-life balance* yang manfaatnya adalah meningkatkan kesehatan karyawan.

Beberapa penelitian mengenai *work-life balance* juga membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki peran vital dalam menentukan tingkat kinerja seseorang dalam bekerja. Jika sebuah organisasi atau perusahaan memiliki isu terkait karyawannya yang tidak bisa menerapkan *work-life balance*, maka akan berdampak pada rendahnya produktivitas karyawan dan pada akhirnya akan lebih sulit untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Thevanes & Mangaleswaran, 2018). Selain di perusahaan, pembahasan *work-life balance* tidak terlepas dari tenaga pendidik di sekolah. Penelitian yang dilakukan oleh Johari dkk. (2017) membuktikan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Malaysia. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari dkk. (2020) di Indonesia juga membuktikan bahwa ada pengaruh *work-life balance* terhadap kinerja guru SMA selama masa pandemi.

Penelitian tersebut membuktikan bahwa guru yang mampu menangani urusan dan masalah pekerjaan dan kehidupan pribadi secara mandiri, maka dia juga mampu menunjukkan performa dan kinerja terbaiknya ketika bekerja. Ketika seorang guru memiliki kehidupan pribadi yang baik, dia cenderung memiliki suasana hati yang baik juga ketika bekerja. Kesejahteraan psikologis yang baik dalam menjalani kehidupan membantu guru ketika bekerja agar mampu untuk berkonsentrasi dan meningkatkan kinerja mereka (Johari dkk., 2018). Beberapa peneliti juga percaya bahwa *work-life balance* dibutuhkan oleh guru karena dapat

meningkatkan dan mempertahankan produktivitas melalui kinerja selama masa pandemi (Seina dalam Lestari dkk., 2020).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan

Berdasarkan hasil uji T yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja dengan variabel terikat kinerja pada guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan didapatkan pengaruh positif. Nilai signifikansi berada pada 0,000 yang artinya $p < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru yang optimal dapat diperoleh melalui dorongan dari dalam maupun luar diri setiap guru. Dorongan dari dalam guru dapat berupa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan jelas, memiliki tujuan kerja yang jelas, selalu berusaha untuk menjadi unggul dan mengutamakan pencapaian dalam bekerja. Sedangkan dorongan dari luar dapat berupa upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup, ingin mendapatkan pujian, mendapatkan intensif dan mendapatkan perhatian dari rekan kerja atau atasan. Selain itu, fasilitas mengajar yang memadai akan semakin memotivasi guru untuk berusaha sebaik mungkin dalam mencapai tujuan pembelajaran (Astuti dkk., 2020). Dorongan-dorongan itulah yang disebut motivasi untuk melakukan pekerjaannya sebagai guru.

Keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja telah banyak dijelaskan dalam beberapa literatur. Dalam teori kinerja oleh Mangkunegara (2017), motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Hal ini memperjelas bahwa kinerja dan motivasi menjadi dua variabel yang saling berhubungan. Sehingga tidak heran, ketika seorang guru memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar, maka kinerjanya akan tinggi pula. Mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja, terutama ketika mengajar. Motivasi guru telah diidentifikasi sebagai pengaruh yang besar terhadap motivasi murid untuk belajar dan keefektifan dalam mengajar. Ketika

seorang guru memiliki kinerja yang tinggi, maka tujuan utamanya dalam bekerja akan lebih cepat terpenuhi yaitu meningkatkan prestasi belajar murid, tujuan organisasi dan keefektifan sekolah (*school effectiveness*) (Amtu dkk., 2020; Manuti dalam Nguyen dkk., 2021; Özgener, 2019).

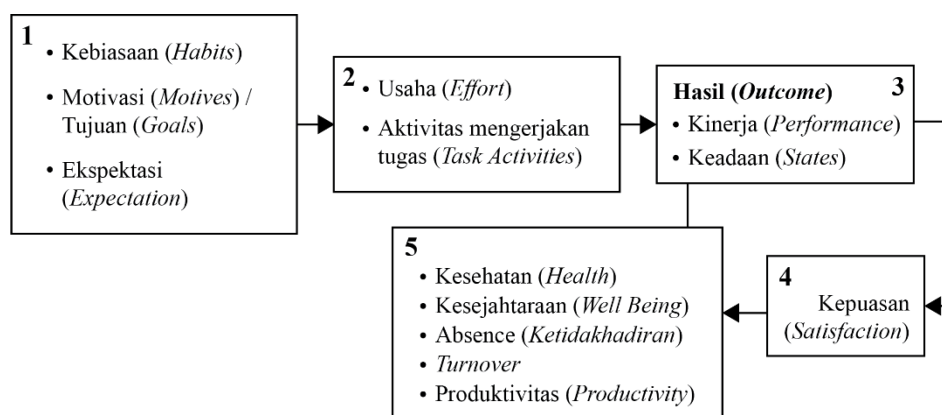
Mitchell (dalam Sinambela, 2012) menjelaskan bahwa kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu kemampuan dan motivasi yang diformulasikan sebagai berikut.

$$\mathbf{Kinerja = Kemampuan + Motivasi}$$

Formula tersebut menjelaskan, kemampuan yang mumpuni tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas karena tidak ada dorongan untuk melakukan pekerjaan tersebut. Demikian juga sebaliknya, motivasi yang tinggi tanpa kemampuan yang memadai tidak mungkin mencapai kinerja yang baik karena dorongan tersebut tidak memiliki arti (Sinambela, 2012).

Drenth dkk. (2013) dalam bukunya yang berjudul “*A Handbook of Work and Organizational Psychology (Volume 2): Work Psychology*” memaparkan mengenai sebuah model kognitif motivasi yang menjelaskan tentang perilaku individu di tempat kerja sebagai berikut

Gambar 4.1 Model kognitif motivasi individu di tempat kerja dalam buku “*A Handbook of Work and Organizational Psychology (Volume 2): Work Psychology*” (2013) oleh J.D. Drenth dkk.



Gambar tersebut menjelaskan bagaimana motivasi seseorang bisa menjadi kinerja. Asumsi pertama adalah seseorang (atau guru) ingin merealisasikan tujuan dengan dorongan atau motivasi (Kotak 1). Dia

mempunyai ekspektasi untuk bisa mencapai tujuan tersebut dengan mengerjakan aktivitas-aktivitas pekerjaan atau tugas (*performing tasks*) (Kotak 2). Tugas-tugas tersebut bersifat rutin. Oleh karena itu, dia berusaha dan menunjukkan performa yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. Inilah yang menghasilkan kinerja atau *performance* (Kotak 3). Selain performa atau kinerja yang dihasilkan, ada juga konsekuensi yang dihasilkan dari proses mewujudkan tujuan yang dijelaskan dalam 'keadaan' atau *states*, meliputi kelelahan, pengurangan jam tidur dan sebagainya (Kotak 3), sehingga membutuhkan waktu pemulihan. Hasil (*outcome*) tersebut menghasilkan kepuasan (*satisfaction*) dalam bekerja (Kotak 4). Hasil (*outcome*) juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada gambar tersebut. Tidak hanya kepuasan yang dihasilkan dari proses tersebut, namun juga konsekuensi berupa kesehatan, kesejahteraan, ketidakhadiran, *turnover* dan produktivitas (Kotak 5) (Drenth dkk., 2013).

Salah satu aspek yang ada dalam teori kinerja yang diungkapkan oleh Uni dan Lamatenggo (2012) adalah inisiatif dalam bekerja. Dalam aspek tersebut dijelaskan bahwa inisiatif mengandung unsur kesadaran akan tanggung jawab. Dalam teori dua faktor oleh Frederick Herzberg, tanggung jawab menjadi faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Tanggung jawab di sini menjadi daya dorong bagi guru untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Astuti dkk., 2020). Ketika seorang guru dorongan yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya dengan tujuan tertentu, maka dipastikan bahwa dia juga memiliki kinerja yang tinggi pula. Hal ini dijelaskan dengan keterkaitan antara tanggung jawab sebagai faktor dari motivasi (teori dua faktor) dan tanggung jawab sebagai salah satu unsur dari aspek inisiatif dalam teori kinerja. Ketika tidak ada tanggung jawab yang diberikan, maka tidak ada dorongan untuk guru melakukan pekerjaan sehingga tidak ada kinerja yang terlihat dari guru tersebut. Begitu pula ketika tanggung jawab yang diberikan rancu atau tidak sesuai dengan kemampuan seorang guru, maka

yang terjadi adalah pekerjaan tersebut tidak akan berakhir dengan hasil yang baik, ini juga sesuai dengan aspek dari kinerja yaitu kualitas hasil kerja.

Beberapa penelitian juga menjelaskan manfaat dari motivasi kerja yang salah satunya adalah meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan dalam organisasi (Mahmoud dkk., 2020; Pancasila dkk., 2020; Pârjoleanu, 2020). Manfaat inilah yang harus dimaksimalkan oleh jajaran manajemen untuk meningkatkan kualitas dan memajukan organisasi agar terus berkembang.

3. Pengaruh *Work-Life Balance* dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel bebas, yaitu *work-life balance* dan motivasi kerja secara bersamaan (simultan) dengan variabel terikat kinerja pada guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan didapatkan pengaruh positif. Nilai signifikansi berada pada 0,000 yang artinya $p < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kedua variabel bebas, yaitu *work-life balance* dan motivasi kerja secara bersamaan (simultan) dapat memengaruhi kinerja guru.

Melalui perhitungan kedua variabel bebas dalam penelitian ini memberikan kontribusi untuk memengaruhi variabel terikat sebesar 35,9%, sedangkan sisanya (64,1%) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari persentase tersebut, variabel *work-life balance* memberikan pengaruh sebesar 12% dan variabel motivasi kerja 23,9% terhadap variabel kinerja. Variabel motivasi memberikan kontribusi dan pengaruh yang lebih besar dari pada variabel *work-life balance* terhadap kinerja guru.

Terdapat beberapa keterkaitan antara variabel *work-life balance* dan motivasi yang saling berkaitan. Pada faktor yang memengaruhi *work-life balance*, ada dua faktor yang mengandung unsur motivasi, yaitu faktor organisasi dan faktor sosial. Salah satu poin dari faktor organisasi adalah adanya dukungan atau motivasi dari rekan kerja dalam lingkungan kerja.

Selain itu, dalam faktor sosial juga menyebutkan bahwa terdapat dukungan keluarga, pasangan dan rekan kerja yang memengaruhi *work-life balance* (Poulose & Sudarsan, 2014). Kedua poin ini mengandung unsur dorongan atau motivasi ekstrinsik. Unsur dukungan dan motivasi dari variabel *work-life balance* dan variabel motivasi itu sendiri yang memengaruhi kinerja guru.

Sebagai tambahan, menurut Purwanto (dalam Ahmad, 2017) dua faktor yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan keluarga dan lingkungan kerja. Ketika seorang guru mendapatkan tekanan atau stres dalam kehidupan keluarga, maka itu dapat memengaruhi semangat kerja. Begitu juga ketika di lingkungan kerja, guru mendapatkan rekan kerja yang kooperatif dan saling mendukung, maka akan mendorong untuk bekerja secara optimal. Mangkunegara (2017) juga menyebutkan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi.

Variabel *work-life balance* juga memberikan pengaruh terhadap kinerja meskipun tidak sebesar pengaruh variabel motivasi. Kaitan antara *work-life balance* dan kinerja dapat dilihat melalui faktor-faktor yang memengaruhi kedua variabel tersebut. Kepribadian menjadi salah satu faktor yang memengaruhi *work-life balance* dan kinerja. Kepribadian memengaruhi kemampuan individu dalam berinteraksi, beradaptasi dan bereaksi dalam lingkungan kerja maupun keluarga. (Ahmad, 2017; Mangkunegara, 2017; Poulose & Sudarsan, 2014). Faktor lainnya yang memengaruhi kedua variabel tersebut adalah terpenuhinya sarana dan prasarana di tempat kerja. Adanya sarana dan prasarana yang memadai membantu dan memfasilitasi guru dalam meningkatkan kinerja dan memudahkan proses kerja, terutama dalam proses belajar mengajar (Ahmad, 2017; Poulose & Sudarsan, 2014).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab IV, ada beberapa pembahasan dalam penelitian ini yang dapat disimpulkan, yaitu :

1. Pengaruh antara variabel bebas *work-life balance* dengan variabel terikat kinerja pada guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan didapatkan pengaruh positif. Nilai signifikansi berada pada 0,001 yang artinya $p < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel *work-life balance* dapat memengaruhi kinerja guru.
2. Pengaruh antara variabel bebas motivasi kerja dengan variabel terikat kinerja pada guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan didapatkan pengaruh positif. Nilai signifikansi berada pada 0,000 yang artinya $p < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja guru.
3. Pengaruh antara kedua variabel bebas, yaitu *work-life balance* dan motivasi kerja secara bersamaan (simultan) dengan variabel terikat kinerja pada guru di MI. Murni Sunan Drajat Lamongan didapatkan pengaruh positif. Nilai signifikansi berada pada 0,000 yang artinya $p < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kedua variabel bebas, yaitu *work-life balance* dan motivasi kerja secara bersamaan (simultan) dapat memengaruhi kinerja guru.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dipaparkan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Manajemen dan Guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan

Adanya pengaruh yang positif antara *work-life balance* dan kinerja, dapat menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas guru dalam

mengajar melalui penerapan atau kebijakan *work-life balance* untuk guru MI. Murni Sunan Drajat Lamongan. Beberapa program *work-life balance* (melalui faktor organisasi) yang bisa diterapkan oleh manajemen sekolah bagi guru adalah (Muthulakshmi, 2018; Poulouse & Sudarsan, 2014) :

- a. Menyediakan dan memenuhi kebutuhan fasilitas, sarana dan prasana bagi guru dalam bekerja dan mengajar.
- b. Membangun lingkungan kerja yang mendukung antar guru.
- c. Memberikan seminar dan sosialisasi tentang stres dan beban kerja, *work-life balance* dan manajemen energi individu untuk dapat membuat pilihan yang tepat bagaimana menyeimbangkan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- d. Menyediakan akses perawatan kesehatan dan olahraga secara mudah dan gratis untuk kesehatan guru.
- e. Mengatur kegiatan di luar pekerjaan seperti penyaluran hobi dan rekreasi jika diperlukan.

Sedangkan untuk tenaga pendidik sendiri, beberapa saran yang dapat peneliti berikan adalah (Muthulakshmi, 2018):

- a. Para guru bisa menyusun rencana, prioritas dan jadwal untuk urusan kerja dan kehidupan pribadi untuk meningkatkan *work-life balance*.
- b. Melakukan pendelegasian ketika ada urusan pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan sendiri.
- c. Melibatkan diri dalam aktivitas yang mampu menghilangkan stres.
- d. Meluangkan waktu untuk berkumpul bersama keluarga dan teman.

Selain pengaruh *work-life balance* dan kinerja, hasil dari penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan motivasi antar guru dalam bekerja di lingkungan kerja (sekolah) adalah dengan membangun lingkungan kerja yang mendukung (yang telah dijelaskan di atas). Dengan memperhatikan *work-life balance* dan motivasi kerja, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya adalah mengkaji topik ini dengan memperbanyak data dari subjek penelitian, misalnya status pernikahan, jumlah anak atau anggota keluarga, usia, jenis pekerjaan yang lain, sistem kerja (*work from office*, *work from home* atau *hybrid*) dan budaya organisasi yang menjadi faktor kemampuan setiap orang dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, tingkat motivasi dan kinerja.

Penelitian selanjutnya dapat menambah atau mengganti dengan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja atau yang dapat dipengaruhi oleh variabel *work-life balance* atau motivasi kerja. Dengan begitu akan memperkaya referensi terkait penelitian psikologi di bidang industri dan organisasi.

3. Bagi Pembaca

Bagi para pembaca, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam menambah wawasan serta mengembangkan keilmuan dibidang psikologi terutama mengenai *work-life balance*, motivasi kerja dan kinerja pada guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman mengenai pentingnya memiliki kemampuan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work-life balance*), memiliki motivasi hidup dan bekerja serta bekerja dengan cerdas, bukan keras.

Peneliti memberikan saran bagi para pembaca untuk mencari referensi-referensi yang lain agar lebih menambah wawasan dalam ilmu psikologi, terutama yang berkaitan dengan industri dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abazaoğlu, İ., & Aztekin, S. (2016). The Role of Teacher Morale and Motivation on Students' Science and Math Achievement: Findings from Singapore, Japan, Finland and Turkey. *Universal Journal of Educational Research*, 4(11), 2606–2617. <https://doi.org/10.13189/ujer.2016.041114>
- Ahmad, L. I. (2017). Konsep Penilaian Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133–142. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v1i1.4133>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory of job satisfaction. *Life Science Journal*, 14(5), 12–16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>. Keywords
- Amalda, N., & Prasajo, L. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja, dan Kedisiplinan Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(1), 11–21. <https://doi.org/10.37478/jpm.v2i2.1027>
- Amtu, O., Makulua, K., Matital, J., & Pattiruhu, C. M. (2020). Improving student learning outcomes through school culture, work motivation and teacher performance. *International Journal of Instruction*, 13(4), 885–902. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13454a>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Anwaruddin, A. (2006). Pengembangan Model Penilaian Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(4), 268–279.
- APA Dictionary of Psychology. (n.d.). *Motivation*. American Psychological Association. Diambil 1 Desember 2021, dari <https://dictionary.apa.org>
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arini, K. R. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–9.

- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 8. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.70>
- Astuti, R. W., Fitria, H., & Rohana. (2020). The Influence of Leadership Styles and Work Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Science Work and Science Education*, 1(2), 105–114. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201204.055>
- Bello, Z., & Tanko, G. I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories GATR Global Journal of Business and Social Science Review Review of Work-Life Balance Theories. *GATR Global Journal of Business and Social Science*, 4(January), 217–227. [https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4\(3\)CITATION](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4(3)CITATION)
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Burroughs, N., Gardner, J., Lee, Y., Guo, S., Touitou, I., Jansen, K., & Schmidt, W. (2019). A Review of the Literature on Teacher Effectiveness and Student Outcomes. In *Teaching for Excellence and Equity: Analyzing Teacher Characteristics, Behaviors and Student Outcomes with TIMSS* (hal. 7–17). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-16151-4_2
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53–59. <https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Cambridge University Press. (n.d.). *Work-life balance*. Cambridge dictionary. Diambil 1 Desember 2021, dari <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/work-life-balance>
- Cleveland, J. N., Huebner, L. A., Anderson, K. J., & Agbeke, D. V. (2019). Lifespan perspectives on job performance, performance appraisal/management and creative performance. In *Work Across the Lifespan*. Elsevier Inc. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00012-8>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (5 ed.). SAGE Publications.
- Crosbie, T., & Moore, J. (2004). Work–life Balance and Working from Home. *Social Policy and Society*, 3(3), 223–233. <https://doi.org/10.1017/s1474746404001733>
- Daipuria, P., & Kakar, D. (2013). Work-life balance for working parents:

- perspectives and strategies. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(1), 45–52.
- Debbarma, I., & Durai, T. (2021). Educational disruption: Impact of COVID-19 on students from the Northeast states of India. *Children and Youth Services Review*, 120, 105769. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105769>
- Demirtas, O., & Suklun, H. (2019). Employees' Psychological Performance. *Human Resource Research*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.5296/hrr.v3i1.12998>
- Dinibutun, S. R. (2014). Work Motivation: Theoretical Framework. *Journal on GSTF*, 1(4), 133–139.
- Dongoran, F. R., & Syah, D. H. (2020). Influence of Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of ...*, 1(1), 11–17. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/ijess/article/view/55>
- Drenth, P. J. D., Thierry, H., & Wolff, C. J. (2013). *A Handbook of Work and Organizational Psychology (Volume 2): Work Psychology* (1 ed.). Psychology Press.
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2012). *Kamus Inggris Indonesia* (30 ed.). PT. Gramedia Indonesia.
- Feist, J., & Feist, G. J. (2009). *Theories of personality* (7 ed.). McGraw-Hill.
- Finona, A., Mukzan, F. M. D., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol*, 56(1), 38–47.
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. (Vol. 63, Nomor 1-B). ProQuest Information & Learning.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358–368. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00337>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9 ed.). Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Harding, D. (2019). Reliabilitas Dan

- Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Hasibuan, S. P. M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Perkasa.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (1 ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Hillway, T. (1965). *Introduction to Research*. Houghton Mifflin Co.
- Idris, F., Hassan, Z., Ya'acob, A., Gill, S. K., & Awal, N. A. M. (2012). The Role of Education in Shaping Youth's National Identity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 59, 443–450. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.299>
- Jaharuddin, N. S., & Zainol, L. N. (2019). The Impact of Work-Life Balance on Job Engagement and Turnover Intention. *The South East Asian Journal of Management*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.21002/seam.v13i1.10912>
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107–120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Jones, F., Burke, R. J., & Westman, M. (2012). *Work-Life Balance: A Psychological Perspective* (1 ed.). Psychology Press.
- Joseph, J., & Sebastian, D. J. (2019). Work-life Balance Vs Work-family balance- An Evaluation of Scope. *Amity Global HRM Review*, 54–65. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36194.38084>
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2), 183–191.
- Kerlinger, F. N. (n.d.). *Foundations of behavioral research*. Wadsworth.
- Kompri. (2016). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Remaja Rosdakarya.
- Latif, I. (2019). Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran. *Evaluasi Dalam Proses Pembelajaran*, 9(2), 920–935.
- Lestari, P., Violinda, Q., & Gultom, H. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang Pada Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315.

- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance: Challenges and solutions*. Society for Human Resource Management.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2000). *Education administration: Concepts and Practices* (3 ed.). Wadsworth.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence - Based Approach* (12 ed.). The McGraw-Hill Companies Inc.
- Mahariyanti, E., Prayunisa, F., & Irwansyah. (2020). Meta Analisis : Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Sistem Pembelajaran. *Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 1–5. ejournal.nusantaraglobal.ac.id/index.php/nusra%0A ISSN:
- Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Grigoriou, N., Fuxman, L., & Mohr, I. (2020). The reincarnation of work motivation: Millennials vs older generations. *International Sociology*, 35(4), 393–414. <https://doi.org/10.1177/0268580920912970>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2013). Job Performance. In *Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology* (hal. 82–103). John Wiley & Sons, Inc.
- Mustika, B. (2019). Hubungan Komunikasi Antar Pribadi Guru dan Siswa dengan Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Al-Quran Hadist di MTs. Miftahul Jannah Kecamatan Peranap Kabupaten Inhu. *AL-HIKMAH : Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam*, 1(2), 109–121.
- Muthulakshmi, C. (2018). A Study on Work Life Balance Among the Teaching Professionals of Arts and Colleges in Tuticorin District. *ICTACT Journal on Management Studies*, 4(1), 657–662. <https://doi.org/10.21917/ijms.2018.0089>
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian* (R. Sikumbang (ed.); 7 ed.). Ghalia Indonesia.
- Nguyen, T. H., Nguyen, N. D., & Tran, B. Van. (2021). Impacts of Organizational Factors on Work Motivation and Job Performance : Evidence from SMEs in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(10), 285–295. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no10.0285>
- OSC. (2021, September 10). Lamongan Level 1, PTM Terbatas Digelar dengan Prokes Ketat. *CNN Indonesia*. <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210910100844-25-692366/lamongan-level-1-ptm-terbatas-digelar-dengan-prokes-ketat>


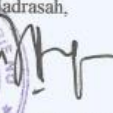

- Özgener, M. (2019). the Role of Teacher Performance in School Effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417–434. <https://doi.org/10.35826/ijetsar.42>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pârjoleanu, R. (2020). Work Motivation Efficiency in the Workplace. *Postmodern Openings*, 11(4), 293–309. <https://doi.org/10.18662/po/11.4/236>
- Pemerintah Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Pemerintahan Pusat RI.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Prasetyo, D. T., Musadieg, M. Al, & Iqbal, M. (2015). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Tembakau Djajasakti Sari Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(1), 1–9.
- Reimers, F. M. (2022). Learning from a Pandemic . The Impact of COVID-19 on Education Around the World. In *Primary and Secondary Education During Covid-19. Disruptions to Educational Opportunity During a Pandemic*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-81500-4>
- Rifa’I, A. (2018). Pengaruh Dukungan Keluarga dan Motivasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Kontrak. *Psikoborneo*, 6(2), 267–272.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15 ed.). Pearson.
- Rusman. (2014). *Model-Model Pembelajaran*. Rajawali Press.
- Sardiman. (2010). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. PT. Raya Grafindo Aksara.
- Sarid, A. (2018). A theory of education. *Cambridge Journal of Education*, 48(4), 479–494. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2017.1356267>
- Satrianingrum, A. P., & Prasetyo, I. (2020). Persepsi Guru Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Pelaksanaan Pembelajaran Daring di PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 633–641. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.574>

- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osbron, R. N., & Uhl-Bien, M. (2010). *Organizational Behavior* (11 ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sufiati, V., & Afifah, S. N. (2019). Peran perencanaan pembelajaran untuk performance mengajar guru pendidikan anak usia dini. *Jurnal Pendidikan Anak*, 8(1), 48–53. <https://doi.org/10.21831/jpa.v8i1.26609>
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara mudah belajar SPSS dan LISREL : teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. CV. Alfabeta.
- Suprpto, T. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi* (8 ed.). MedPress.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner dan Analisis Data*. UIN Malang Press.
- Susi, S., & Jawaharrani, K. (2011). Work-Life Balance: The Key driver of employee engagement. *Asian Journal of Management Research*, 2(1), 476–479. <http://www.asmedu.org/uploadfiles/image/file/pdf/INCON13-HR-016.pdf>
- Syah, R. H. (2020). Dampak Covid-19 pada Pendidikan di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(5), 395–402. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i5.15314>
- Syaikh, A. bin M. bn A. bin I. A. (2007). *Lubaabut Tafsir Min Ibnu Katsir (Tafsir Ibnu Katsir, penerjemah Abdul Ghofar dan Abu Ihsan Al-Atsari)* (Y. Harun, F. A. Okbah, F. G. Anuz, A. Amri, & B. Salam (ed.); 8 ed.). Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Thevanes, N., & Mangaleswaran, T. (2018). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(5), 11–16. <https://doi.org/10.9790/487X-2005011116>
- Thoha, M. (2007). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya* (1 ed.). PT. RajaGrafindo Persada.

- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (R. Damayanti & F. Hutari (ed.)). Bumi Aksara.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Wahyu, F. F., Nugraha, I. I., Pebrinsyah, M. I., & Permadi, A. R. (2020). Dampak Covid-19 dalam Dunia Pendidikan. *Khazanah Pendidikan Islam*, 2(3), 100–106. <https://doi.org/10.15575/kp.v2i3.9905>
- Whitney, F. L. (1960). *The Element of Research*. Overseas Book Co.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908.
- Winarsunu, T. (2017). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan* (8 ed.). UMM Press.
- Wolor, C. W., Kurnianti, D., Zahra, S. F., & Martono, S. (2020). The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in Indonesia. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 1103–1108. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.203>
- Xhaferi, B. (2017). The impact of quality teaching on student achievement. *Contemporary Educational Researches Journal*, 7(4), 150–157. <https://doi.org/10.18844/cej.v7i4.2717>
- Yang, C.-L., & Hwang, M. (2011). An empirical study of the existence, relatedness, and growth (ERG) theory in consumer's selection of mobile value-added services. *African Journal of Business Management*, 5(19). <https://doi.org/10.5897/ajbm10.1586>

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Balasan Perizinan Penelitian dari Pihak MI. Murni Sunan Drajat Lamongan

 TERAKREDITASI A (UNGGUL)	<h3 style="margin: 0;">MI MA'ARIF NU SUNAN DRAJAT</h3> <p>Address : Jl. Sunan Drajat No 74 Sidoharjo Lamongan Phone : (0322) 323352 Email : murnisunandrajat@yahoo.co.id Website : www.mimurnisundra.sch.id NSM : 111235240002 NPSN : 69827675</p>
<p>Nomor : MI-1102/138/A-7/IX/2021 Sifat : Penting Lampiran : .. Perihal : SURAT BALASAN</p>	
<p>Kepada Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Di Malang</p>	
<p><i>Assalamu'alaikum war. wab</i></p> <p>Salam silaturahmi kami sampaikan. Teriring doa semoga rahmat dan hidayah Allah Swt. Senantiasa mengiringi langkah kita dalam beribadah dan beraktivitas. Amin.</p> <p>Sehubungan Surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim nomor : 886/Fpsi.1/PP.009/9/2021 tanggal 21 September 2021 tentang Permohonan Ijin penelitian, maka Kepala Madrasah MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan memberitahukan bahwa :</p> <p>Nama : Muhammad Wildan Firdaus NIM : 18410199 Program Studi : S1 Psikologi Judul : Pengaruh <i>Work Life Balance</i> dan Motivasi Kerja terhadap Performa Kerja pada Guru MI Sunan Drajat Lamongan di Masa Pandemi Covid-19.</p> <p>Diberikan ijin untuk melakukan penelitian di MI Ma'arif NU Sunan Drajat Lamongan mulai tanggal 21 September 2021 s.d 31 Januari 2022.</p> <p>Demikian surat balasan ini untuk diketahui dan disampaikan terima kasih.</p> <p style="text-align: center;"><i>Wassalamu'alaikum war. wab</i></p>	
<p>Lamongan, 21 September 2021 Kepala Madrasah,   M. CHAYUM, S.Ag.</p>	

Zilatul Maqfirah	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
Indri	3	3	4	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4						
MAML U'ATU L MUBA ROKA H	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3			
Ainun	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4				
MEY	3	3	3	2	4	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4					
Hasan	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
Hafidz Al Bukhori	3	2	2	2	1	3	1	4	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	4	4	4	2	4	2	2	1	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4				
Rista	4	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Nur	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
WMR	4	4	4	2	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	1			
AAF	3	3	4	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4			
Cholid	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1				
Barir	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Nizar	3	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4			
QAN	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3			
Mayanti	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Nabila	3	1	3	3	3	2	4	4	1	4	3	1	3	2	3	4	1	3	1	3	4	2	3	3	1	4	3	2	3	1	3	2	3	4	4	2	3	1	3	4	4	2	3	1	3	4	1	3			
DEW	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
NF	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
Wu	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Budi	4	4	4	3	4	1	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Afif	3	3	3	2	1	1	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	3	4	4		
Wawan	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
zf	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
SM	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3		
MM	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4		
AG	4	4	4	2	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
Indah	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
RA	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		

Lampiran 4 : Skor Uji Coba Blueprint Skala Kinerja Guru

Nama (Boleh inisial)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41				
Az	3	2	4	2	3	1	3	4	2	4	2	2	1	4	3	1	2	1	3	2	4	1	3	4	4	3	2	2	1	3	4	3	2	4	2	3	1	4	4	2	4				
Zilatul Maqfiroh	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2				
Indri	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3			
MAMLU'ATUL MUBAROKAH	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3		
Ainun	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	1	4	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4		
MEY	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4			
Hasan	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
Hafidz Al Bukhori	3	2	2	3	3	3	2	4	3	1	1	4	3	2	3	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	3	1	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	3	2	4	2	3		
Rista	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Nur	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
WMR	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4		
AAF	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	1	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cholid	4	3	3	3	4	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	1	4	3	4	4	
Barir	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	
Nizar	3	1	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	1	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	3	4	3	
QAN	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Mayanti	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Nabila	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	4	1	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	2	4	1	4	1	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2		
DEW	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
NF	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
Wu	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	
Budi	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	2	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4
Afif	3	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	
Wawan	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	4	1	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
zf	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
SM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
MM	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
AG	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
Indah	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
RA	3	2	4	3	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	4	1	4	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Work-Life Balance*

Uji Validitas

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
WLB01	46,93	56,409	,502	,867	VALID
WLB02	46,67	51,747	,607	,862	VALID
WLB03	46,80	53,407	,616	,862	VALID
WLB04	46,30	51,321	,681	,858	VALID
WLB05	46,60	53,283	,566	,864	VALID
WLB06	46,40	54,938	,500	,866	VALID
WLB07	46,30	53,390	,647	,860	VALID
WLB08	46,53	52,809	,575	,863	VALID
WLB09	47,00	55,931	,456	,868	VALID
WLB10	46,93	56,547	,373	,871	VALID
WLB11	46,90	55,541	,387	,872	VALID
WLB12	46,97	56,516	,373	,871	VALID
WLB13	46,50	56,534	,338	,873	VALID
WLB14	46,80	55,545	,458	,868	VALID
WLB15	46,47	55,844	,520	,866	VALID
WLB16	46,40	56,524	,420	,869	VALID
WLB17	46,57	56,047	,516	,866	VALID

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	17

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Motivasi Kerja

Uji Validitas Pertama

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
MOT01	131,9333	214,685	,665	,918	VALID

MOT02	132,0333	209,826	,730	,917	VALID
MOT03	131,9333	212,271	,735	,917	VALID
MOT04	132,5000	217,017	,452	,920	VALID
MOT05	132,5667	225,564	,007	,927	INVALID
MOT06	133,6333	241,413	-,721	,930	INVALID
MOT07	132,0000	214,759	,621	,919	VALID
MOT08	131,7667	220,737	,352	,921	VALID
MOT09	132,1333	213,223	,429	,921	VALID
MOT10	131,8000	214,028	,629	,918	VALID
MOT11	131,9333	216,478	,475	,920	VALID
MOT12	132,0333	213,344	,711	,918	VALID
MOT13	132,0333	209,895	,832	,916	VALID
MOT14	132,4333	215,909	,411	,921	VALID
MOT15	131,9667	212,930	,709	,918	VALID
MOT16	132,3000	214,562	,514	,919	VALID
MOT17	132,3667	210,447	,573	,919	VALID
MOT18	132,0667	217,513	,549	,919	VALID
MOT19	132,0667	210,616	,664	,918	VALID
MOT20	132,3000	221,941	,223	,922	INVALID
MOT21	132,2000	222,234	,245	,922	INVALID
MOT22	132,3000	219,252	,246	,923	INVALID
MOT23	132,7000	231,390	-,202	,927	INVALID
MOT24	132,0000	214,207	,601	,919	VALID
MOT25	131,9333	215,030	,430	,920	VALID
MOT26	131,8333	219,109	,511	,920	VALID
MOT27	131,9000	218,162	,587	,919	VALID
MOT28	132,0000	211,448	,801	,917	VALID
MOT29	131,7333	216,547	,691	,919	VALID
MOT30	132,1333	211,361	,697	,917	VALID
MOT31	131,9667	216,033	,667	,919	VALID
MOT32	131,9667	209,068	,615	,918	VALID
MOT33	131,8000	213,614	,650	,918	VALID
MOT34	131,9000	223,128	,125	,924	INVALID
MOT35	131,6000	220,662	,445	,920	VALID
MOT36	132,2000	218,441	,358	,921	VALID
MOT37	131,8333	217,937	,591	,919	VALID
MOT38	132,0000	211,034	,630	,918	VALID
MOT39	131,9333	215,582	,519	,919	VALID
MOT40	131,8333	218,489	,487	,920	VALID
MOT41	131,8000	213,062	,167	,918	INVALID
MOT42	131,9333	221,582	,679	,924	VALID

Uji Reliabilitas Pertama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
-------------------------	-------------------

,922

42

Uji Validitas Kedua

Item-Total Statistics

item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
MOT01	109,07	203,651	,689	,947	VALID
MOT02	109,17	198,902	,750	,946	VALID
MOT03	109,07	202,064	,716	,946	VALID
MOT04	109,63	206,723	,432	,949	VALID
MOT07	109,13	204,189	,618	,947	VALID
MOT08	108,90	210,024	,348	,949	VALID
MOT09	109,27	204,271	,371	,950	VALID
MOT10	108,93	203,375	,631	,947	VALID
MOT11	109,07	205,099	,510	,948	VALID
MOT12	109,17	202,075	,750	,946	VALID
MOT13	109,17	199,247	,840	,945	VALID
MOT14	109,57	206,254	,369	,950	VALID
MOT15	109,10	201,955	,731	,946	VALID
MOT16	109,43	203,495	,534	,948	VALID
MOT17	109,50	199,431	,592	,948	VALID
MOT18	109,20	206,372	,577	,948	VALID
MOT19	109,20	199,890	,673	,947	VALID
MOT24	109,13	202,740	,644	,947	VALID
MOT25	109,07	204,271	,435	,949	VALID
MOT26	108,97	208,171	,525	,948	VALID
MOT27	109,03	206,999	,619	,947	VALID
MOT28	109,13	200,809	,806	,946	VALID
MOT29	108,87	205,844	,693	,947	VALID
MOT30	109,27	200,202	,727	,946	VALID
MOT31	109,10	205,128	,683	,947	VALID
MOT32	109,10	199,059	,596	,948	VALID
MOT33	108,93	203,168	,642	,947	VALID
MOT35	108,73	209,857	,447	,948	VALID
MOT36	109,33	206,920	,395	,949	VALID
MOT37	108,97	206,930	,612	,948	VALID
MOT38	109,13	200,257	,640	,947	VALID
MOT39	109,07	205,237	,503	,948	VALID
MOT40	108,97	208,033	,471	,948	VALID
MOT41	108,93	202,133	,697	,947	VALID

Uji Reliabilitas Kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	34

Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kinerja

Uji Validitas Pertama

Item-Total Statistics

item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KRJ01	126,10	186,024	,763	,916	VALID
KRJ02	127,00	195,310	,058	,923	INVALID
KRJ03	126,20	192,579	,167	,922	INVALID
KRJ04	126,23	190,668	,443	,919	VALID
KRJ05	125,97	189,344	,340	,920	VALID
KRJ06	126,23	181,771	,705	,916	VALID
KRJ07	126,07	186,823	,555	,918	VALID
KRJ08	125,83	191,040	,416	,919	VALID
KRJ09	126,40	186,455	,483	,918	VALID
KRJ10	126,07	184,547	,634	,917	VALID
KRJ11	126,47	182,740	,633	,916	VALID
KRJ12	126,07	191,720	,307	,920	VALID
KRJ13	126,33	181,540	,649	,916	VALID
KRJ14	126,20	191,062	,395	,919	VALID
KRJ15	125,87	185,913	,698	,916	VALID
KRJ16	127,97	206,516	-,599	,927	INVALID
KRJ17	125,90	183,886	,754	,916	VALID
KRJ18	126,93	189,926	,246	,922	INVALID
KRJ19	125,97	187,413	,610	,917	VALID
KRJ20	126,27	185,857	,601	,917	VALID
KRJ21	126,10	190,645	,344	,920	VALID
KRJ22	126,53	181,637	,697	,916	VALID
KRJ23	126,20	187,338	,583	,917	VALID
KRJ24	125,97	189,206	,491	,918	VALID
KRJ25	126,17	187,592	,430	,919	VALID
KRJ26	126,07	186,478	,493	,918	VALID
KRJ27	126,43	185,702	,540	,918	VALID
KRJ28	126,07	183,306	,654	,916	VALID
KRJ29	126,47	180,671	,557	,917	VALID
KRJ30	126,23	186,737	,645	,917	VALID
KRJ31	126,07	194,616	,150	,921	INVALID
KRJ32	125,97	188,102	,564	,918	VALID
KRJ33	126,27	186,340	,395	,920	VALID
KRJ34	125,93	190,823	,435	,919	VALID

KRJ35	125,87	187,430	,540	,918	VALID
KRJ36	126,27	193,651	,118	,923	INVALID
KRJ37	126,00	182,000	,705	,916	VALID
KRJ38	126,47	194,189	,095	,923	INVALID
KRJ39	125,70	191,666	,342	,920	VALID
KRJ40	125,97	182,447	,724	,916	VALID
KRJ41	125,87	186,740	,581	,917	VALID

Uji Reliabilitas Pertama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	41

Uji Validitas Kedua

Item-Total Statistics

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
KRJ01	107,43	176,530	,775	,940	VALID
KRJ04	107,57	180,530	,494	,942	VALID
KRJ05	107,30	178,700	,400	,943	VALID
KRJ06	107,57	172,461	,710	,940	VALID
KRJ07	107,40	177,352	,562	,941	VALID
KRJ08	107,17	180,902	,467	,942	VALID
KRJ09	107,73	177,444	,466	,942	VALID
KRJ10	107,40	175,421	,624	,941	VALID
KRJ11	107,80	174,028	,607	,941	VALID
KRJ12	107,40	181,697	,341	,943	VALID
KRJ13	107,67	171,885	,669	,940	VALID
KRJ14	107,53	181,775	,382	,942	VALID
KRJ15	107,20	176,234	,722	,940	VALID
KRJ17	107,23	174,599	,754	,939	VALID
KRJ19	107,30	178,217	,598	,941	VALID
KRJ20	107,60	176,386	,609	,941	VALID
KRJ21	107,43	181,013	,355	,943	VALID
KRJ22	107,87	172,120	,712	,940	VALID
KRJ23	107,53	177,775	,595	,941	VALID
KRJ24	107,30	179,666	,500	,942	VALID
KRJ25	107,50	178,121	,435	,942	VALID
KRJ26	107,40	177,007	,499	,942	VALID
KRJ27	107,77	177,082	,503	,942	VALID
KRJ28	107,40	174,248	,643	,940	VALID

KRJ29	107,80	170,924	,578	,942	VALID
KRJ30	107,57	176,737	,689	,940	VALID
KRJ32	107,30	178,769	,560	,941	VALID
KRJ33	107,60	176,593	,411	,943	VALID
KRJ34	107,27	181,030	,460	,942	VALID
KRJ35	107,20	177,338	,584	,941	VALID
KRJ37	107,33	172,575	,715	,940	VALID
KRJ39	107,03	181,620	,381	,942	VALID
KRJ40	107,30	173,114	,729	,939	VALID
KRJ41	107,20	176,924	,609	,941	VALID

Uji Reliabilitas Kedua

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,943	34

Lampiran 8 : Skala Penelitian

Work-Life Balance

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah pernyataan yang telah disediakan dengan baik dan benar
2. Pilihlah salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda centang(☐) dengan pilihan jawaban sebagai berikut:
 STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju
3. Dalam satu Pernyataan hanya ada satu jawaban
4. Dalam memberikan jawaban, tidak ada yang benar atau salah. Usahakan memberi jawaban yang sesuai atau mendekati dengan keadaan diri anda.

No.	Item	STS	TS	S	SS
1.	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah sehingga saya sulit melakukan berbagai hal yang ingin saya lakukan.				

2.	Pekerjaan ini membuat saya sulit mempertahankan kehidupan pribadi yang saya inginkan				
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan				
4.	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan				
5.	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja				
6.	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan				
7.	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya				
8.	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak gangguan yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya				
9.	Saya tidak bisa bekerja secara efektif karena banyak hal diluar pekerjaan yang mengganggu saya bekerja				
10.	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan				
11.	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor, karena saya terlalu kewalahan dengan urusan urusan di luar pekerjaan ketika bekerja				
12.	Pekerjaan saya memberikan tenaga untuk melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan yang penting bagi saya				
13.	Pekerjaan saya ini memberikan suasana hati yang baik dan tenang ketika di rumah				
14.	Hal yang saya lakukan di tempat kerja, membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi di rumah				

15.	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi membuat hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja				
16.	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk bekerja				
17.	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan siap untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya				

Motivasi Kerja

No.	Item	STS	TS	S	SS
1	Seiring berjalannya waktu, kemampuan mengajar saya meningkat				
2	Saya merasa tidak ada peningkatan kemampuan dalam diri saya selama bekerja di sini				
3	Pelatihan-pelatihan yang diberikan membuat kemampuan saya dalam bekerja meningkat				
4	Saya memilih pengembangan karier dibandingkan dengan uang intensif				
5	Pihak manajemen melakukan evaluasi secara berkala terhadap para guru untuk peningkatan kerja di masa depan				
6	Saya merasa bermanfaat ketika mengajar				
7	Saya tidak menyukai pekerjaan yang saya geluti selama ini				
8	Dukungan dari rekan kerja tidak penting bagi saya				
9	Setiap tugas yang diberikan (misal mengajar) saya kerjakan dengan perasaan senang dan bahagia				
10	Saya mengajar sesuai dengan jurusan kuliah atau sekolah saya dulu				
11	Saya merasa pekerjaan saya sulit untuk dilakukan				
12	Pekerjaan yang saya jalani mudah untuk dilakukan				

13	Saya tidak bisa menerapkan apa yang telah saya pelajari dulu saat kuliah atau sekolah				
14	Apa yang diajarkan pada saat sekolah atau kuliah dulu saya terapkan ketika bekerja				
15	Saya merasa senang ketika mendapatkan tugas kerja				
16.	Walaupun tugas yang diberikan kepada saya sangat sukar saya akan berusaha untuk menyelesaikannya				
17	Saya suka menunda-nunda dalam mengerjakan tugas				
18	Saya tidak ada gairah untuk menyelesaikan tugas				
19	Saya masuk kelas untuk mengajar dengan tepat waktu				
20	Saya memakai seragam dengan rapi				
21	Saya merasa biasa saja ketika terlambat				
22	Saya mengikuti pelatihan yang diberikan				
23	Saya ingin mengembangkan kemampuan dan keterampilan selama bekerja di tempat kerja yang sekarang				
24	Saya tidak mengikuti pelatihan yang diberikan				
25	Pelatihan yang diberikan tidak mengembangkan keahlian saya				
26	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja				
27	Saya berharap tugas atau pekerjaan yang saya selesaikan mampu memuaskan rekan kerja dan juga atasan				
28	Dukungan dari rekan kerja membuat saya semangat				

29	Ketika akan mengerjakan tugas, saya percaya bahwa tugas ini bisa selesai dengan baik				
30	Meskipun susah, saya yakin bahwa saya bisa menyelesaikannya				
31	Saya memiliki tujuan pribadi yang harus dicapai dengan menjadi guru				
32	Saya mudah menyerah jika mengalami hambatan dalam mengerjakan tugas				
33	Saya tidak yakin bisa mencapai tujuan hidup jika menjadi seorang guru				
34	Saya selalu memeriksa pekerjaan setelah selesai mengerjakan				

Kinerja

No.	Item	STS	TS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan				
2	Orang lain tidak suka dengan hasil kerja saya				
3	Saya tidak suka hasil kerja saya berantakan				
4	Saya tidak peduli apakah hasil kerja saya rapi atau tidak, yang penting selesai				
5	Saya menyerahkan hasil kerja dalam kondisi rapi				
6	Saya memperhatikan hal-hal kecil ketika mengerjakan tugas (mengajar, menjaga, mengoreksi)				
7	Saya sering membuat kesalahan dalam bekerja				
8	Saya berhati-hati dalam melakukan dan mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan				

9	Saya tergesa-gesa dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan				
10	Pekerjaan atau tugas yang diberikan mampu saya selesaikan sebelum tenggat waktu (<i>deadline</i>) yang ditentukan				
11	Saya menyelesaikan tugas melewati tenggat waktu yang diberikan				
12	Saya mampu mengerjakan tugas tambahan dengan cepat				
13	Tugas yang diberikan kepada saya merupakan amanah yang harus diselesaikan				
14	Saya tidak ingin mengecewakan pihak yang telah memberi kepercayaan kepada saya dalam menyelesaikan tugas				
15	Saya berpikir dengan sangat matang dalam pengambilan keputusan				
16	Saya berani menanggung risiko dari keputusan yang telah saya buat				
17	Saya dapat menyelesaikan hambatan yang ditemui secara mandiri ketika bekerja				
18	Keputusan yang saya buat tidak bisa menyelesaikan masalah				
19	Saya menyelesaikan masalah dengan menunggu perintah dari rekan kerja atau atasan				
20	Saya merasa bahwa para murid tidak suka dengan cara mengajar saya				
21	Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan saya sekarang (misal pernah mengenyam kuliah di jurusan matematika dan sekarang mengajar matematika)				
22	Saya merasa pekerjaan saya terlalu berat.				

23	Saya memiliki cara-cara tersendiri dalam mengondisikan kelas				
24	Saya tidak memberi teguran apabila ketika proses belajar, murid ramai dan tidak kondusif				
25	Saya mampu memanfaatkan media pembelajaran yang ada dengan baik				
26	Saya memiliki sifat kooperatif sehingga mampu bekerja sama dengan baik				
27	Kritik merupakan bentuk kebencian rekan kerja kepada saya				
28	Saya membantu rekan kerja saya yang membutuhkan bantuan				
29	Saya tidak membantu rekan kerja yang kesusahan				
30	Saya tidak berhubungan baik dengan atasan				
31	Saya memberikan kesempatan siswa untuk bertanya				
32	Saya mampu menyesuaikan bahasa dan pembahasan ketika berinteraksi dengan murid				
33	Pendapat siswa tidak terlalu penting karena mereka masih anak kecil				
34	Saya memiliki energi yang cukup ketika mengajar dan mengerjakan tugas				

Lampiran 9 : Skor Item Skala Work-Life Balance

Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
A. Maulida Waliyul Abdi	TS	STS	TS	STS	S	TS	STS	S	STS	TS	STS	S	S	S	S	S	S
Abdul Kadir, S.Pd.	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	SS	S	TS	S	S	S
Albasyaroh	STS	STS	TS	STS	STS	TS	STS	S	STS	STS	STS	S	SS	SS	SS	SS	SS
Alifatur Rokhmah, S.Psi.	TS	TS	TS	STS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	STS	TS	S	TS
Amalia Martha Ika, S.Pd.	SS	S	SS	STS	SS	STS	STS	SS	STS	TS	STS	TS	S	STS	SS	SS	S
Anifatul Qibtiyah	S	TS	TS	STS	TS	TS	TS	S	TS	TS	TS	TS	S	SS	S	S	S
Anik Khumaidah, S.Pd.I.	S	STS	S	STS	TS	S	STS	S	TS	S	STS	S	SS	S	SS	SS	SS
Anita Subiyanti	S	TS	TS	STS	TS	STS	STS	SS	S	TS	S	TS	S	S	TS	TS	TS
Aslihatun, S.HI.	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	TS	TS	S	S	TS	S	S
Azmil Futihatur R, M.Pd.I.	STS	STS	STS	STS	TS	STS	STS	TS	STS	STS	STS	S	SS	S	S	SS	S
Chusnul Abidin, S.Pd.	TS	STS	TS	STS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	S	SS	S	S	S
Deassy Laily Paramita, S.Pd	SS	TS	S	S	S	S	S	STS	S	S	S	SS	TS	SS	TS	S	SS
Dian Dwi Alifatul Faizah, S.Pd.	S	SS	TS	SS	S	TS	TS	TS	S	TS	S	TS	S	S	SS	SS	S
Dra. Nur Chisbiyah	S	TS	TS	STS	TS	TS	STS	S	TS	TS	TS	S	S	S	S	S	S
Ezzu Rachmat Firdaus, S.Pd.	TS	TS	TS	STS	TS	TS	STS	TS	STS	TS	STS	S	S	SS	SS	S	S
Fadliyah, S.Pd.	SS	TS	S	TS	S	S	S	SS	TS	TS	S	SS	S	S	S	TS	SS
Firdlil Ummah, S.Pd.	SS	S	STS	TS	TS	STS	TS	TS	TS	S	S	S	STS	TS	TS	TS	S
Hj. Efa Maqmudah, S.Psi.	SS	TS	SS	STS	S	S	STS	STS	STS	STS	STS	STS	S	STS	S	SS	TS
Hj. Nafidhatul Himmah, S.Pd.	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	S	S	S	S
Ika Nurjanah R, S.Si.	S	TS	TS	STS	TS	TS	STS	SS	TS	STS	TS	S	SS	SS	S	SS	SS
Ikhwatun Mujtahidah	SS	TS	S	TS	S	S	S	SS	SS	TS	S	SS	S	S	S	STS	SS
Imamul Arief, S.Pd.	S	STS	TS	STS	STS	STS	STS	TS	TS	STS	STS	S	SS	S	SS	SS	SS

Inayatul Karimah, S.Pd.I.	S	TS	TS	STS	TS	TS	TS	SS	S	S	TS	S	S	S	TS	TS	S
Indah Fitri KN, S.Pd.I.	TS	STS	TS	STS	TS	TS	STS	TS	TS	TS	TS	TS	S	TS	S	S	S
Janan Nabiylah, S.Pd.I	TS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	S	TS	STS	STS	S	SS	SS	S	S	S
Jauharoh Maulidiyah, S.MAT.	TS	TS	TS	S	S	S	S	TS	S	S	TS	TS	TS	TS	S	S	S
Khoiriyatul Khafidhoh, S.Pd.	TS	S	TS	STS	TS	TS	STS	STS	S	TS	TS	SS	TS	S	SS	S	SS
Khoirunnisa' Azzaniyah, S.Pd.I.	S	STS	S	STS	TS	S	STS	S	TS	S	STS	S	SS	S	SS	SS	SS
Laelatul Nur Wakhidah, S. Hum	STS	STS	STS	STS	TS	STS	STS	TS	STS	TS	STS	S	SS	S	S	SS	S
Lidya Agustina, S.Pd.	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	TS	S	TS	S
Lilik Muhibbah	S	TS	TS	TS	S	TS	TS	SS	TS	S	S	TS	SS	STS	STS	STS	TS
M. Ainun Najib, S.Pd.I.	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	S	S	S	S	S
M. Arif Masykurin	TS	STS	STS	STS	TS	STS	TS	TS	TS	TS	STS	TS	TS	TS	TS	TS	S
M. Chusnizar, S.Sos.	S	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	S	TS	TS	TS	S	TS	S	S	S
M. Ghulam Masruri, S.Pd.	TS	STS	STS	STS	TS	STS	STS	S	TS	TS	STS	TS	SS	S	S	TS	SS
M. Husni Al Mashuri, S.Pd.I.	S	STS	S	STS	S	S	STS	SS	STS	STS	STS	S	SS	SS	SS	SS	SS
M. Khoirul Anam, S.Pd.I.	S	TS	SS	TS	S	TS	TS	S	S	TS	TS	TS	TS	TS	S	S	TS
M. Khusen Basti, S.Th.I.	S	TS	TS	STS	TS	TS	STS	SS	TS	STS	TS	S	SS	SS	S	SS	SS
M. Ni'am AlFarikhi, S.Pd.I.	TS	STS	TS	STS	STS	STS	STS	S	STS	STS	STS	S	S	TS	S	S	S
M. Sholahudin, S.Pd.	S	STS	TS	STS	TS	TS	STS	S	TS	TS	TS	S	S	S	S	SS	S
M. Turkan Badri, S.Pd.I.	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	STS	TS	TS	TS	S	S	S
Mar'atul Lathifah, S.Pd.	S	TS	S	S	S	TS	S	TS	S	STS	S	STS	TS	TS	S	TS	S
Mar'atun, S.Pd.	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	S	S	SS	S	S
Maulida Zainab, MA.	TS	TS	S	TS	S	S	STS	S	STS	TS	TS	S	SS	S	S	SS	SS
Miftahul Arifin, S.Sos.I, M.Pd.I.	S	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	TS	TS	TS	S	S	S	S
Miftahul Jannah, S.Pd.	SS	TS	SS	STS	S	TS	STS	SS	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Moch. Nur Hasan, S.Pd.	SS	TS	SS	S	S	TS	STS	SS	TS	S	TS	S	S	S	S	S	S

Muchsonatuz Zahroh, S.Pd.I.	TS	STS	STS	STS	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	S	S	TS	S	S	S
Muh. Ta'lim, S.Ag.	S	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	S	TS	TS	S	S	S	S	S	S
Munarofah, SE.	SS	S	SS	STS	SS	STS	STS	SS	STS	TS	STS	TS	S	STS	SS	SS	S
Musholihah, S.HI.	TS	TS	TS	STS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	S	SS
Nailir Rizqiyah, S.Si.	TS	TS	TS	STS	S	TS	TS	SS	TS	S	TS	S	SS	STS	STS	STS	TS
Nihaya Zunifa, S.Pd.	TS	S	S	TS	S	S	S	S	TS	TS	STS	STS	TS	S	TS	SS	S
Ninik Nur Afiyah, M.Pd.I.	S	TS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	TS	STS	STS	STS	STS	STS	STS	STS
Nur Habibah, S.Pd.I	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	TS	TS	S	S	S	S	S
Nur Hidayah, S.Pd.	TS	S	S	TS	TS	TS	STS	SS	TS	TS	TS	S	S	S	S	SS	TS
Nur Jannah	S	TS	TS	STS	TS	TS	STS	S	STS	TS	STS	S	S	TS	S	S	S
Nur Kamilah, S.Sos.	TS	STS	STS	STS	TS	TS	STS	SS	STS	TS	STS	S	S	S	SS	SS	S
Nur Sa'adah, S.Pd.I.	SS	TS	S	TS	S	S	S	SS	TS	TS	S	SS	S	S	S	TS	SS
Nurhidayati Ningtyas Rochman, S.Pd.	TS	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	TS	TS	S	TS	S	S	S
Nuril Amri, S.Pd.I	S	TS	TS	TS	S	TS	STS	S	TS	STS	STS	S	S	S	S	SS	S
Purwati, S.Ag.	S	TS	TS	STS	TS	STS	STS	S	TS	TS	TS	TS	S	S	TS	S	S
Putri Rochmawati, S.Pd.	S	TS	SS	TS	SS	TS	STS	S	TS	S	TS	S	S	S	S	S	S
Ratnawati, S.Ag.	S	S	S	TS	TS	S	SS	S	TS	S	TS	TS	S	TS	S	TS	S
Ririn Novita Sari, S.Pd.	STS	STS	TS	TS	TS	TS	STS	TS	TS	TS	TS	TS	S	S	S	S	S
Rofiqotul 'Aliyah, S.Pd.I	TS	TS	S	STS	TS	TS	STS	STS	TS	TS	TS	S	S	S	SS	SS	S
Rosa'ilul Falkhiyah, S.Pd.I	S	TS	S	STS	TS	STS	TS	S	TS	TS	TS	TS	TS	TS	S	S	S
Sa'diyah, S.HI.	TS	STS	S	STS	TS	TS	STS	S	S	S	TS	S	S	S	SS	SS	TS
Sestu Wilujeng N, S.Pd.	SS	TS	SS	STS	TS	STS	STS	TS	TS	S	STS	SS	SS	TS	TS	SS	SS
Sirly Mahfidzoh, S.Pd.	S	TS	TS	STS	TS	S	TS	TS	S	S	TS	TS	S	S	S	S	S
Siska Indartik, S.Pd.I.	TS	TS	S	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	TS	TS	S	TS	S	TS	S
Siti Khotimah, S.Si.	TS	TS	S	TS	TS	TS	TS	S	TS	TS	TS	TS	S	S	S	S	S

Urwatul Wutsqo	S	T S	S	S	S	S	T S	S	T S	T S	S	S	T S	S	S	S	T S	S	T S	S	S	S	T S	S	T S	S	S	S	T S	T S	T S	S	S	
Vindi Kartika Sari, S.Pd.	S	T S	S	S	S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	S	T S	S	T S	S	S	
Wasi'ur Rizqi	T S	T S	T S	T S	S	T S	T S	T S	S	S	T S	T S	T S	S	T S	S	S	S	S	S	T S	S	T S	T S	T S	T S	S	S	S	S	S	T S		
Yenni Fakhayatul Maslacha, S.Pd.	S	T S	S	S	S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	S	
Yuliani Yudaningtyas, S.Pd.	S	T S	S	S	S	S	T S	S	T S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	S	T S	S	T S	T S	S	S
Zahrotul Aini	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	S	S	S	S	S	S	S	T S	S	T S	T S	T S	S	S	S	T S	T S	S	T S	S	T S	T S	T S	S	S	
Zunis Indrayati, S.Pd.	S	T S	S	S	S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	S	S	

Lampiran 11 : Skor Item Skala Kinerja

Nama	1	2	3	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	19	20	21	22	23	25	27	28	29	30	32	34	35	36	37	38	39	40	41	
A. Maulida Waliyul Abdi	S S	T S	S	T S	S S	T S	S S	S S	T S	S	T S	S S	T S	S S	T S	S S	T S	S S	T S	S S	T S	S S	T S	S S	S S	S	T S	S S	S S	T S	S S	T S	S S	S S	
Abdul Kadir, S.Pd.	S S	T S	S S	T S	S S	T S	S S	S	T S	S S	T S	S S	S S	S S	T S	S S	S S	T S	S	T S	S S	T S	S S	S S	S S	S S	S S	T S	S S	T S	S S	T S	S S	T S	S S
Albasyaroh	S	T S	T S	T S	S	T S	S S	S	T S	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S S	T S	S S	T S	S S	S S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	
Alifatur Rokhmah, S.Psi.	S	T S	S	T S	S	T S	T S	S	T S	S	T S	S S	S	S	T S	T S	S	T S	S	T S	T S	S S	T S	S S	S S	S S	S S	T S	S S	S S	T S	T S	T S	S S	S S
Amalia Martha Ika, S.Pd.	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	S	S	S	S S	S	S	S	S S	T S	S	T S	T S	S S	T S	S S	T S	S S	S S	S	T S	S S	S S	T S	S	T S	S S	S
Anifatul Qjbtiyah	S	S	S	S	S	T S	S S	S	S	S	S	S S	T S	S	S S	T S	S S	T S	S	T S	T S	S S	T S	S S	S S	S S	S	T S	S S	S S	T S	S	T S	T S	S
Anik Khumaidah, S.Pd.I.	S	T S	T S	T S	S	T S	S	S	T S	S	S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	T S	S	T S	S	S S	S	T S	S	S S	S S	T S	S	T S	S	S
Anita Subiyanti	S	S	S	S	S	T S	S S	S	S	S	S	S S	T S	S	S S	T S	S S	T S	S	T S	T S	S S	T S	S S	S S	S	T S	S S	S S	T S	S S	T S	S S	T S	S

Aslihatun, S.HI.	S	T	T	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	S
Azmil Futihatur R, M.Pd.I.	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	S
Chusnul Abidin, S.Pd.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	S
Deassy Laily Paramita, S.Pd	T	S	T	T	S	T	S	S	T	T	T	S	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S
Dian Dwi Alifatul Faizah, S.Pd.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S
Dra. Nur Chisbiyah	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S
Ezzu Rachmat Firdaus, S.Pd.	S	T	T	T	S	T	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S
Fadliyah, S.Pd.	S	S	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S
Firdlil Ummah, S.Pd.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S
Hj. Efa Maqmudah, S.Psi.	T	T	T	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S
Hj. Nafidhatul Himmah, S.Pd.	T	S	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	
Ika Nurjanah R, S.Si.	S	T	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	
Ikhwatn Mujtahidah	T	T	T	T	S	T	T	S	T	S	T	S	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	
Imamul Arief, S.Pd.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S
Inayatul Karimah, S.Pd.I.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S
Indah Fitri KN, S.Pd.I.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S

Janan Nabiylah, S.Pd.I	S S	T S	S S	T S	S S	S T S	S	S S	T S	S S	S T S	S S	S T S	S S	S T S	S S	S T S	S S	S T S	S S	S T S	S S	S S	S T S	S S	S T S	S S	S T S	S S		
Jauharoh Maulidiyah, S.MAT.	T S	T S	T S	T S	S	T S	S	S S	S S	S T S	S S	T S	S S	T S	S S	T S	T S	S	S S	S S	S S	S S	S S	T S	S S	S S	S S	S T S	S T S		
Khoiriyatul Khafidhoh, S.Pd.	S	S	S	S T S	S	S T S	S S	S	S T S	S S	S T S	S T S	S T S	S S	S T S	S	S S	S S	S T S	S S	S S	S	S	S S	S	S T S	S	S	S		
Khoirunnisa' Azzaniyah, S.Pd.I.	T S	T S	S	T S	T S	T S	S	S	T S	S	T S	S	S	S	S	T S	S	T S	S	T S	T S	S S	S T S	S	S	S	T S	T S	S	S	
Laelatul Nur Wakhidah, S. Hum	S S	S T S	S	S T S	S	T S	S S	S	T S	S	T S	S S	T S	S	S	T S	S S	T S	S	S T S	T S	S S	S T S	S	S	S	S	S	T S	S	
Lidya Agustina, S.Pd.	S	S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S S	T S	S	S	T S	S	S T S	S T S	S	S T S	S	S	S	S	S	T S	S S	S	S	
Litik Muhibbah	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	S T S	S	T S	T S	S	S T S	S	S	S	T S	S S	S	S	
M. Ainun Najib, S.Pd.I.	S S	S	S	S	S	T S	S	S	S	S	S	T S	S S	S	S	T S	T S	T S	S	S	S S	S S	T S	T S	S S	T S	S	S	T S	S	
M. Arif Masykurin	S	T S	S	S T S	S S	S T S	T S	S	S	S S	T S	S S	S T S	S S	S S	S T S	S	S S	S T S	S T S	S	S T S	S S	S S	S	S	S T S	S	S	S	
M. Chusnizar, S.Sos.	S	T S	T S	T S	S	T S	S	S	S	S	S	S	S	S	T S	S	T S	S	T S	T S	S	S T S	S	S	S	S	T S	S	S	S	
M. Ghulam Masruri, S.Pd.	S S	S S	T S	S T S	S	T S	S	S	S T S	S	S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	S T S	S	S T S	S	S	S	S	T S	S	S	
M. Husni Al Mashuri, S.Pd.I.	S	S	S	T S	S	S	S	S	S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	S	S	T S	T S	S	S T S	S	S	S	S	S	S	S	
M. Khoirul Anam, S.Pd.I.	S	S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	T S	S	S T S	S	S	S	T S	S	S	S	
M. Khusen Basti, S.Th.I.	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	S T S	S	S T S	S	S T S	S	S	S	S	T S	S	S	S	
M. Ni'am AlFarikhi, S.Pd.I.	S S	T S	S S	T S	S	T S	S	S	S T S	S	S T S	S	S	S	S	T S	S	S T S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S T S	T S	S	S
M. Sholahudin, S.Pd.	S	S	S	T S	S	T S	S	S	T S	S	S T S	S	T S	S	S	T S	S	T S	S	T S	T S	S	S T S	S	S	S	T S	S	S	S	
M. Turkan Badri, S.Pd.I.	S	S	S	S T S	S	T S	S	S	S T S	S	T S	S	S T S	S	S	T S	S	S	S	S	S	S T S	S T S	S	S	S	T S	T S	S	T S	

Mar'atul Lathifah, S.Pd.	S	T	T	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	S	S	T	S	S	T	T	S	S	S	T	T	S	S	T	S	S	S	T	T	S	S	T	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	T	S	S
Mar'atun, S.Pd.	S	T	S	T	S	T	S	T	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	T	S	T	S	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S				
Maulida Zainab, MA.	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	T	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S				
Miftahul Arifin, S.Sos.I, M.Pd.I.	S	S	T	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S				
Miftahul Jannah, S.Pd.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S				
Moch. Nur Hasan, S.Pd.	T	S	T	T	T	T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	T	T	T	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	T	S				
Muchsonatuz Zahroh, S.Pd.I.	S	T	T	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	T	T	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S						
Muh. Ta'lim, S.Ag.	S	S	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	T	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S				
Munarofah, SE.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S						
Musholihah, S.HI.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	T	T	S	T	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S					
Nailir Rizqiyah, S.Si.	S	T	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	T	T	T	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S						
Nihaya Zunifa, S.Pd.	S	S	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	T	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	S	T	S	S						
Ninik Nur Afriyah, M.Pd.I.	S	T	T	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	T	T	T	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S					
Nur Habibah, S.Pd.I	S	S	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S						
Nur Hidayah, S.Pd.	S	S	S	T	S	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	S						
Nur Jannah	S	S	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	T	T	T	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S				
Nur Kamilah, S.Sos.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	T	T	S	S	T	S	S	T	T	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S						

Nur Sa'adah, S.Pd.I.	S	T	S	T	S	S	S	S	T	S	T	T	S	S	T	S	T	S	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	T	S	S	S
Nurhidayati Ningtyas Rochman, S.Pd.	S	S	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	S	T	S	S	S	S	T	S	T	T	S	T	S
Nuril Amri, S.Pd.I	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	T	S	S	S	
Purwati, S.Ag.	S	T	S	T	T	S	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	
Putri Rochmawati, S.Pd.	T	S	T	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	
Ratnawati,S.Ag.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	
Ririn Novita Sari, S.Pd.	S	T	T	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	
Rofiqotul 'Aliyah,S.Pd.I	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	
Rosa'ilul Falkhiyah, S.Pd.I	T	S	T	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	
Sa'diyah,S.HI.	T	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	
Sestu Wilujeng N, S.Pd.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	
Sirly Mahfidzoh, S.Pd.	T	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	
Siska Indartik, S.Pd.I.	T	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	
Siti Khotimah, S.Si.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	
Siti Umayyah	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	
Siti Zaitun, S.Ag.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	S	T	S	

Syaroful Ummah, S.Kep.	S	T	T	T	S	T	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	T	S	T	S	T	S	S	S	T	S	T	S	T	S	S			
Taufik Bachtiar, S.Pd.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	S		
Ubaidillah, S.Pd.I	S	S	S	T	S	T	S	S	T	S	S	S	S	S	S	T	T	T	T	S	T	S	S	S	S	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S		
Umi Masruroh, S.Ag.	S	T	S	T	S	T	S	S	S	S	S	S	T	S	S	T	T	T	T	S	S	S	S	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	T	S		
Umu Bariroh, S.Pd.	S	S	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S		
Umu Fauziyah, S.Pd.I.	T	T	S	T	S	T	S	S	T	S	S	T	T	S	S	T	S	T	S	T	T	S	S	S	S	T	T	S	S	T	T	T	S	S	S		
Urwatul Wutsqo	T	S	T	T	S	S	S	S	T	S	T	S	T	S	S	S	T	S	T	T	T	S	S	S	S	S	T	T	S	S	T	T	T	S	T	T	
Vindi Kartika Sari, S.Pd.	T	T	S	S	S	T	S	S	S	S	T	S	T	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	
Wasi'ur Rizqi	S	T	T	T	T	T	T	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	T	S	T	S	S	S	T	T	S	S	T	T	S	T	S	S	
Yenni Fakhayatul Maslacha, S.Pd.	S	T	S	T	S	T	S	S	S	T	S	T	S	S	S	T	S	T	S	T	T	S	T	S	S	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	S	
Yuliani Yudaningtyas, S.Pd.	S	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	T	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	S	T	S	T	S	S	
Zahrotul Aini	T	S	T	T	S	T	T	T	T	S	S	S	T	T	T	T	S	T	S	S	T	S	T	S	S	T	S	T	T	T	T	T	S	T	S	S	
Zunis Indrayati, S.Pd.	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S	T	S	T	S	T	T	S	T	S	S	S	S	T	S	S	T	S	T	S	T	S	S

Lampiran 12 Hasil:Uji Asumsi

Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WLB	,087	87	,104	,976	87	,106
MOTIVASI	,084	87	,187	,958	87	,006
KINERJA	,088	87	,093	,973	87	,064

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Linieritas

*Work-Life Balance**

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between Groups	(Combined)	2947,185	21	140,342	1,248	,245
		Linearity	1690,431	1	1690,431	15,026	,000
		Deviation from Linearity	1256,754	20	62,838	,559	,927
Within Groups			7312,332	65	112,497		
Total			10259,517	86			

Motivasi Kerja*Kinerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA*	Between Groups	(Combined)	5876,034	33	178,062	2,153	,006
		Linearity	2837,585	1	2837,585	34,309	,000
		Deviation from Linearity	3038,449	32	94,952	1,148	,322
Within Groups			4383,483	53	82,707		
Total			10259,517	86			

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics
-------	-------------------------

	Tolerance	VIF
(Constant)		
WLB	,942	1,062
MOTIVASI	,942	1,062

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran 13 : Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,261	11,750		2,405	,018
WLB	,590	,179	,296	3,295	,001
MOTIVASI	,456	,090	,455	5,052	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3687,177	2	1843,589	23,563	,000 ^b
	Residual	6572,340	84	78,242		
	Total	10259,517	86			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, WLB

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,599 ^a	,359	,344	8,845

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, WLB

Sumbangan Efektif dan Relatif

Correlations

		WLB	MOTIVASI	KINERJA
WLB	Pearson Correlation	1	,241*	,406**
	Sig. (2-tailed)		,025	,000
	N	87	87	87
MOTIVASI	Pearson Correlation	,241*	1	,526**
	Sig. (2-tailed)	,025		,000
	N	87	87	87
KINERJA	Pearson Correlation	,406**	,526**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	87	87	87

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Coefficients^a

Model	Standardized
	Coefficients
	Beta
(Constant)	
WLB	,296
MOTIVASI	,455