



## Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI di Kecamatan Jekulo

Ishfina Ziyadatul Ma'rifah  
MI NU Al Falah Tanjungrejo Jekulo, Kudus, Indonesia  
ishfina.nana@gmail.com

### *Abstract*

*The Effect of Work Motivation and Teacher Welfare on the Performance of MI Teachers in Jekulo District. This study analyses the influence of work motivation and teacher welfare on the performance of MI teachers in Jekulo sub-district. To improve teacher performance, it is recommended that attention is given to both work motivation and teacher welfare. Specifically, it aims to investigate the impact of work motivation and teacher welfare on teacher performance. The findings suggest that the decline in teacher performance is influenced by work motivation and teacher welfare. The study employed a quantitative approach and survey research type with 91 private teachers as subjects. Data was collected using questionnaires and documentation, and analyzed using multiple linear regression analysis. The questionnaire was validated by two expert lecturers and Aiken's validity was calculated. The results indicate that work motivation and teacher welfare have a significant influence on teacher performance. Based on the F count value being greater than the F table value ( $69.144 > 3.10$ ),  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This indicates a significant influence between Work Motivation and Teacher Welfare on Teacher Performance in MI Jekulo sub-district.*

**Keywords:** *Teacher Performance; Teacher Welfare; Work Motivation.*

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh: 1) Motivasi kerja terhadap kinerja guru; 2) Kesejahteraan guru terhadap kinerja guru; 3) Motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Menurunnya kinerja guru dipengaruhi motivasi kerja dan kesejahteraan guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian survey yang subjeknya 91 guru swasta. Pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi, menggunakan analisis regresi linear berganda. Instrumen kuesioner divalidasi dua dosen ahli kemudian dianalisis, dihitung dengan validitas Aiken. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. 2) Terdapat pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Dilihat pada nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $69,144 > 3,10$ ). Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja; Kesejahteraan Guru; Kinerja Guru.

#### A. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan hasil kerja dan pencapaian guru baik dari kualitas maupun kuantitasnya sebagai tanggung jawab seorang pengajar. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah daya tarik pekerjaan, insentif/gaji, keamanan dan perlindungan kerja, pengetahuan, manajemen kelas, lingkungan, suasana kerja, harapan pengembangan karir, perhatian dan kepemimpinan (Syamra, 2016, 260). Ada banyak faktor yang bisa meningkatkan kinerja guru di antaranya adalah motivasi kerja dan kesejahteraan guru. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar memperoleh hasil atau tujuan yang diharapkan (Supartha & Sintaasih, 2017, 26). Dengan motivasi orang akan dapat memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Sejumlah guru di MI kecamatan Jekulo memiliki motivasi kerja yang rendah. Dapat dilihat dari keterlambatan guru dalam bekerja, masih seringnya ditemukan kelas yang kosong saat jam pelajaran berlangsung dan laporan kerja yang tidak sesuai dengan jadwal. Selain motivasi, ada hal lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kesejahteraan guru. Kesejahteraan guru merupakan bentuk pemberian baik dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi (Winarno & Mundilarno, 2018, 31-32). Indikator kesejahteraan di antaranya rasa aman dan tenteram, gaji yang memadai, penghargaan atas pencapaian kerja, kesehatan, perlindungan dalam melaksanakan hak dan kewajiban, serta keluarga yang utuh. Kesejahteraan guru masih belum terpenuhi dengan baik. Dengan begitu banyak guru terpaksa melakukan pekerjaan

sampingan (Neolaka & Amialia, 2017, 360). Hal ini patut menjadi perhatian pihak yang berwenang.

Maka perlu diadakan survey terkait dengan korelasi antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru-guru MI. Untuk itu penelitian survey ini telah mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2006, 12). Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh guru swasta non sertifikasi di MI se Kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023 yang berjumlah 15 MI dan gurunya berjumlah 117 guru. Penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling* yang artinya pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot e^2 + 1}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = konstanta 50% (persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel).

Berdasarkan rumus Slovin di atas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 91 guru. Untuk menentukan jumlah guru per MI yang dijadikan sampel, maka dilakukan perhitungan kembali sesuai dengan cara membagi jumlah guru swasta per MI per jumlah guru swasta non sertifikasi keseluruhan dikalikan dengan jumlah sampel yang diambil yakni 91. Sehingga total keseluruhan guru yang dijadikan sampel dari 15 MI yakni 91 guru. Instrumen pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui kuesioner dan dokumentasi. Instrumen angket yang sudah disusun oleh peneliti kemudian dihitung validasinya. Teknik validasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara instrumen angket dikonsultasikan kepada dua dosen ahli (*expert judgement*). Setelah dinilai oleh dosen validator, data kemudian dianalisis dengan rumus Validitas Isi- indeks Aiken. Dalam pengujian reliabilitas melibatkan rater atau ahli yang dinamakan kesepakatan antar rater (*inter-rater reliability*). Sehingga dalam penelitian ini menggunakan koefisien kesepakatan *Cohen's Kappa*. Adapun teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi olah data *SPSS for Windows 16.0*. Sebelum dilakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik atau uji prasyarat. Uji Asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga dapat dianalisis lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias. Uji prasyarat yang ada dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

## B. Pembahasan

### 1. Motivasi Kerja Guru

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara bahasa motivasi berasal dari kata motif yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang. Dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan: Sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang; dasar pikiran dan pendapat; suatu yang menjadi pokok (Nurdin, 2018, 74). Motivasi berasal dari bahasa Inggris "*motivation*" dari akar kata kerja "*motivate*" dengan makna mendorong, menyebabkan. Dalam kata benda *motivation* bermakna alasan, daya batin, dorongan, dan motivasi. Dalam bahasa Indonesia sendiri jika dimaknakan dengan "motif" maka bermakna alasan seseorang untuk melakukan sesuatu (Chotimah & Fathurrohman, 2014, 391).

Menurut Hoyt dan Miskel dalam Shaleh dikutip oleh Setiawan (Setiawan, 2015, 48) motivasi adalah kekuatan-kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pernyataan ketegangan (*tension states*), atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan-kegiatan yang diinginkan ke arah tujuan-tujuan personal. Menurut Anoraga sebagaimana dikutip Syamra (Syamra, 2016, 87) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah kebutuhan yang paling dasar, kebutuhan yang harus dipenuhi orang pertama kali adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan tersebut diikuti oleh kebutuhan rasa aman, sosial, dan kebutuhan penghargaan (Zulkifli, 2014, 149).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong dan menguatkan kehendak seseorang untuk melakukan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja sebagai hal yang penting dan perlu dimiliki seseorang dalam

bekerja. Karena tanpa adanya motivasi, kinerja tidak akan optimal. Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa:

*“indicators of motivation according to (Rivai, 2020) are as follows: 1) Work in a sense of security. Companies need to provide a sense of security to their, 2) Competitive salary. The company needs to provide appropriate and fair salary payments to each employee, 3) Comfortable environment. The work area or work environment must be made as comfortable as possible by the company so that employees can be more enthusiastic, 4) Appreciated work achievements. Every employee certainly has the opportunity to get his rights if he achieves an achievement in his work.” (Persada, Maizar & Nabella, 2023, 405).*

b. Macam-macam Motivasi

Macam-macam motivasi dibagi menjadi dua macam, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik:

- Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari diri seseorang itu sendiri tanpa dirangsang dari luar. Motivasi intrinsik ini merupakan murni kesadaran seseorang untuk melakukan sesuatu, atas kehendak dirinya sendiri, secara sukarela, dan tidak ada paksaan dari luar dirinya. Hal ini biasa berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan sehari-hari seseorang yang ia lakukan. Seperti; makan, minum, mandi, tidur, istirahat, olahraga, membaca, menonton, dan lain sebagainya. Motivasi intrinsik dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu: a) Fisiologis, yang merupakan motivasi alamiah seperti rasa lapar, haus, dan lain-lain; b) Psikologis, yang meliputi 4 kategori yaitu kasih sayang, kepuasan batin/emosi, mempertahankan diri untuk melindungi kepribadian, serta memperkuat diri dan mendapat pengakuan dari orang lain (Chotimah & Fathurrohman, 2014, 396).

- Motivasi Ekstrinsik

Yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang, dan inilah yang biasanya menjadi landasan bagi para pakar manajemen dalam memaknai motivasi. Motivasi ekstrinsik berasal dari interaksi sosial walaupun dalam bentuk yang sangat sederhana, tapi ia juga sangat kompleks, baik dalam diri seseorang maupun kaitannya dengan orang lain. Motivasi ekstrinsik didasarkan pada beberapa faktor antara lain; faktor imitasi, faktor sugesti, faktor identifikasi, dan faktor simpati (Chotimah & Fathurrohman, 2014, 396).

c. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan sebagaimana dikutip Kurniasari (Kurniasari, 2018, 33) menyatakan terdapat beberapa tujuan diberikannya motivasi yaitu: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah penelitian mengatakan:

*“Providing motivation can also be one way to improve employee work performance. Motivation is important given to employees because it will arouse enthusiasm to work and produce high employee work performance.”* (Sugiarti, 2022, 4).

## 2. Kesejahteraan Guru

### a. Pengertian Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan menurut kamus besar bahasa Indonesia berarti keadaan sejahtera yang artinya aman, sentosa, dan makmur sedangkan kata kesejahteraan itu adalah hal atau keadaan sejahtera, keamanan, keselamatan, ketentraman (KBBI, 1241). Maka kesejahteraan itu adalah suatu keadaan dimana semua kebutuhan dan keinginan tercukupi. Menurut Prahara (Prahara, 2009, 425). kesejahteraan merupakan kondisi ideal yang hendak dicapai manusia yang bersifat fisik dan spiritual secara utuh dan terpadu, dalam kesejahteraan terkandung makna kemakmuran yaitu kondisi setiap orang dapat terpenuhi kebutuhan hidupnya dengan mudah karena tersedia barang dan jasa yang dapat diperoleh dengan harga yang terjangkau. Kesejahteraan guru ialah keadaan nyaman, kemakmuran keselamatan dalam bekerja dan kesenangan hidup seorang guru. Dimana seorang guru memiliki hak dan kewajiban yaitu penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan kesempatan menggunakan sarana dan prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas (Marijan, 2012, 24).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan guru yaitu keadaan nyaman, kemakmuran, dan keselamatan dalam bekerja dan kesenangan hidup seorang guru baik baik pada material maupun non material sehingga memperoleh

kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai imbalan atas jasanya. Seperti yang dikatakan bahwa guru adalah seseorang yang menyampaikan ilmu pengetahuan dan memberikan nilai moral kepada peserta didik, sehingga amanat yang diemban oleh seorang guru juga sangat amat berat dalam menjadikan peserta didik yang bermanfaat bagi nusa dan bangsa. Maka dari itu sebuah kesejahteraan dibutuhkan oleh guru untuk bisa menjalankan tugasnya secara aman dan nyaman.

b. Bentuk Kesejahteraan Guru

Ditinjau dari bentuknya, kesejahteraan ada dua macam, yaitu kesejahteraan material/jasmani dan kesejahteraan rohani. Kesejahteraan material/jasmani di antaranya meliputi peningkatan penghasilan pegawai, tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional, dan koperasi. Adapun kesejahteraan rohani/spiritual meliputi rasa aman dan tenteram, mengaktualisasikan diri untuk berprestasi, dan rasa kasih sayang dan dicintai (Syafuruddin, 2020, 13).

c. Tujuan Kesejahteraan Guru

Diberikannya kesejahteraan bagi guru tentu memiliki tujuan. Adapun tujuan terkait pemberian kesejahteraan guru yaitu: Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai, penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas, perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas (UURI, 2003, 13).

d. Indikator Kesejahteraan Guru

Indikator untuk mengukur kesejahteraan guru di antaranya: rasa aman dan tenteram, gaji yang memadai, penghargaan atas pencapaian kerja, kesehatan, memperoleh perlindungan dalam melaksanakan hak dan kewajiban, serta merasakan keluarga yang utuh dan bahagia.

### 3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Istilah kinerja (*performance*) bisa disebut dengan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Kamus Besar Bahasa Indonesia mengartikan bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Dalam kajian yang berkaitan dengan profesi guru,

Anwar memberikan pengertian kinerja sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang guru pada waktu memberikan pelajaran kepada siswanya (Brotosedjati, 2013, 232). Menurut Mangkunegara dan Prabu (Mangkunegara & Prabu, 2001, 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/ organisasi tempat mereka bekerja.

Depdiknas dalam Astuti (Astuti, 2017, 151) menjelaskan kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar dalam rangka pembinaan terhadap peserta didik yang didasarkan pada kecakapan dan kemampuan untuk mencapai tujuan pembelajaran. Sebuah penelitian mengungkapkan bahwa "*teacher performance is the ability of teachers to carry out learning tasks and shows the existence of an action that is displayed by teachers during carrying out learning activities*" (Kartini, Kristiawan, & Fitria, 2020, 157).

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

#### b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru meliputi beberapa macam. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik guru (personal/individu) atau SDM dan ekstrinsik, yaitu: 1) Faktor personal/individu meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru; 2) Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru; 3) Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan kegiatan anggota tim; 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah); 5) Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal maupun eksternal (Yamin & Maisah 2010, 129-130).

#### c. Indikator Kinerja Guru

Suprihatiningrum mengutip dari Maryani mengungkapkan bahwa kinerja guru bisa diukur dari hal-hal di bawah ini antara lain: 1) Merencanakan sistem pembelajaran; 2)



Melaksanakan sistem pembelajaran; 3) Evaluasi pembelajaran; 4) Memiliki kedisiplinan dalam mengajar; 5) Membina hubungan baik dengan sesama (Maryani, 2016, 57-59); 6) Kecepatan atau ketepatan dalam bekerja.

d. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya meningkatkan kinerja guru menurut Saondi dalam baruningsih meliputi beberapa langkah strategis yang bisa dilakukan kepala sekolah selaku pemimpin di antaranya: 1) Membantu guru merumuskan tujuan pendidikan; 2) Membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru; 3) Memberikan penghargaan/pengakuan atas prestasi kerja; 4) Memberikan kewenangan dan kebebasan guru dalam mengelola proses pembelajaran; 5) Membuat kebijakan sekolah dalam pembagian tugas guru; 6) Melaksanakan teknik supervisi yang tepat; 7) Mengupayakan peningkatan kesejahteraan guru; 8) Menciptakan hubungan kerja yang sehat di lingkungan sekolah; 9) Menciptakan kondisi dan iklim kerja yang sehat; 10) Memberikan peluang guru untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya (Baruningsih, 2011, 21-22).

#### 4. Uji Validitas Data Motivasi Kerja, Kesejahteraan, dan Kinerja Guru MI

Sebelum diujikan kepada sampel, ketiga kuesioner angket yaitu instrumen motivasi kerja, kesejahteraan guru, dan kinerja guru terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan Validitas Isi-indeks Aiken. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan validator ahli yakni dua dosen yang menurut peneliti ahli dalam bidang pendidikan dan pemilihan dua dosen validator juga atas saran dari dosen pembimbing. Dosen ahli pertama yakni Addri Effery selaku direktur pascasarjana IAIN Kudus, dan dosen ahli kedua yaitu Muzdalifah selaku ketua prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah program pascasarjana. Dua dosen validator bertugas menilai ketiga instrumen yang telah peneliti susun juga memberikan saran atas butir-butir instrumen yang memerlukan perbaikan. Instrumen yang telah dinilai oleh dosen validator kemudian peneliti analisis dan dilakukan perhitungan nilai validitas butir itemnya dengan menggunakan olah data *Microsoft Excel*.

Formula validitas Isi – Aiken's V dirumuskan sebagai berikut:

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

Keterangan:

V = koefisien validitas isi

n = banyak penilai/validator

$$s = r - lo$$

$r$  = angka yang diberikan seorang penilai

$lo$  = angka penilaian validitas terendah

$c$  = angka penilaian validitas tertinggi

Setelah dilakukan perhitungan uji validitas dengan rumus di atas, maka dapat diketahui nilai uji validitasnya. Adapun hasil uji validitas instrumen menghasilkan data di bawah ini:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja

No.	No. item Angket	Frekuensi	Keterangan	Tingkatan Validitas
1.	19, 20	2	Valid	Rendah
2.	1, 6, 7, 8, 18	5	Valid	Sedang
3.	2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 23, 24, 25	18	Valid	Tinggi

Dapat dilihat pada tabel 1 menunjukkan bahwa hasil penilaian validator ahli yang sudah dihitung skornya dengan rumus validitas isi indeks-Aiken menghasilkan data seperti di atas. Di mana 2 butir instrumen yakni item no 19 dan 20 valid dalam kategori renda Sesuai dengan saran validator, hanya perlu dilakukan sedikit revisi dalam penyusunan kalimatnya. Kemudian 5 item angket dinyatakan valid kategori sedang, dan 18 angket dinyatakan valid kategori tinggi. Menurut salah satu dosen validator, perlu dilakukan penambahan 1 item lagi untuk melengkapi butir instrumen angket motivasi kerja. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan item yang berjumlah 25 dan 1 item tambahan bisa dijadikan instrumen penelitian dan diujikan ke sampel. Jadi instrumen penelitian motivasi kerja berjumlah 26 item.

Uji validitas pada instrumen yang kedua yaitu instrumen kesejahteraan guru. Hasil pengujian validitas instrumen kesejahteraan guru dengan perhitungan aplikasi *Microsoft Excel* menghasilkan data berikut ini:

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan Guru

No.	No. item Angket	Frekuensi	Keterangan	Tingkatan Validitas
1.	16	1	Valid	Rendah
2.	4	1	Valid	Sedang
3.	1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 25	23	Valid	Tinggi

Dapat dilihat pada tabel 2 menunjukkan bahwa hasil penilaian validator ahli yang sudah dihitung skornya dengan rumus validitas isi indeks-Aiken menghasilkan data seperti di atas. Di mana 1 butir instrumen yakni item 1 valid dalam kategori rendah Sesuai dengan saran validator, hanya perlu dilakukan sedikit revisi dalam penyusunan kalimatnya. Kemudian 1 item angket dinyatakan valid kategori sedang, dan 23 item angket dinyatakan valid kategori tinggi. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan item yang berjumlah 25 bisa dijadikan instrumen penelitian dan diujikan ke sampel. Jadi instrumen penelitian kesejahteraan guru berjumlah 25 item.

Uji validitas pada instrumen yang ketiga yaitu instrumen kinerja guru. Hasil pengujian validitas instrumen kesejahteraan guru dengan perhitungan aplikasi *Microsoft Excel* menghasilkan data berikut ini:

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

No.	No. item Angket	Frekuensi	Keterangan	Tingkatan Validitas
1.	16, 20, 21, 25	4	Valid	Rendah
2.	1, 2, 8, 9, 11, 12, 18, 19	8	Valid	Sedang
3.	3, 4, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 17, 22, 23, 24	13	Valid	Tinggi

Dapat dilihat pada tabel 3 menunjukkan bahwa hasil penilaian validator ahli yang sudah dihitung skornya dengan rumus validitas isi indeks-Aiken menghasilkan data seperti di atas. Di mana 1 butir instrumen yakni item 1 valid dalam kategori rendah Sesuai dengan saran validator, hanya perlu dilakukan sedikit revisi dalam penyusunan kalimatnya. Kemudian 1 item angket dinyatakan valid kategori sedang, dan 23 item angket dinyatakan valid kategori tinggi. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan item yang berjumlah 25 bisa dijadikan instrumen penelitian dan diujikan ke sampel. Jadi instrumen penelitian kesejahteraan guru berjumlah 25 item.

Selain dilakukan uji validitas, instrumen angket juga diuji reliabilitasnya. Perhitungan uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan olah data *Microsoft Excel*. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan melibatkan rater atau ahli yang dinamakan kesepakatan antar rater (*inter-rater reliability*). Pada penelitian ini melibatkan dua orang ahli atau rater sebagai penilai, sehingga dalam penelitian ini menggunakan koefisien kesepakatan *Cohen's Kappa*. Penggunaan koefisien kappa tepat digunakan ketika rater yang dipakai tidak banyak, biasanya satu subjek

dinilai oleh dua rater, dan skor hasil penelitiannya bersifat kategori yaitu biasanya hanya dua kategori yang dikode 0 (tidak setuju) atau 1 (setuju) (Triana, 2015, 65). Adapun untuk mencari koefisien *Cohen's Kappa* digunakan rumus:

$$k = \frac{Po - Pe}{1 - Pe}$$

Keterangan:

K = koefisien *cohen's kappa*

Po = proporsi kesepakatan teramati

Pe = proporsi kesepakatan harapan

1 = konstanta

Fleiss mengkategorikan tingkat reliabilitas antar rater sebagai berikut:

Kappa 0,4 : Buruk (bad)

Kappa 0,4 - 0,6 : Cukup (fair)

Kappa 0,6 - 0,75 : Baik (good)

Kappa > 0,75 : Sangat baik (*excellent*)

Setelah dilakukan perhitungan uji reliabilitas dengan rumus di atas, maka dapat diketahui hasil uji reliabilitasnya. Adapun hasil uji reliabilitas ketiga instrumen menghasilkan data di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Uji Kappa (k)	Keterangan	Tingkatan Reliabilitas
1.	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,52	Reliabel	Cukup
2.	Kesejahteraan Guru (X <sub>2</sub> )	0,65	Reliabel	Baik
3.	Kinerja Guru (Y)	0,62	Reliabel	Baik

Berdasarkan hasil uji kappa yang tertera pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa pada instrumen motivasi kerja, nilai uji kappa menunjukkan angka sebesar 0,52 yang artinya reliabel. Didasarkan pada kriteria tingkat reliabilitas yang dirumuskan oleh Fleiss di atas, dapat dimaknai bahwa instrumen motivasi kerja mempunyai tingkatan reliabilitas dalam kategori cukup. Pada instrumen angket yang kedua yaitu instrumen kesejahteraan guru, nilai uji kappa menunjukkan angka sebesar 0,68 yang artinya reliabel dalam kategori baik. Adapun pada instrumen angket yang ketiga yaitu instrumen kinerja guru, nilai uji kappa menunjukkan angka sebesar 0,65 yang artinya reliabel dalam kategori baik.

Instrumen yang sudah dihitung validitas dan reliabilitasnya selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik atau uji prasyarat. Uji prasyarat yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Pengujian dilakukan dengan bantuan olah data *SPSS for Windows 16.0*. Uji asumsi klasik pertama yaitu uji normalitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual dari regresi mempunyai distribusi normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Nilai residual berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya  $> 0,05$ . Nilai residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya  $< 0,05$ . Hasil uji normalitas data penelitian ini menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.46066789
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		1.004
Asymp. Sig. (2-tailed)		.265

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,265. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, maka  $0,265 > 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada data berdistribusi normal.

Uji asumsi klasik kedua yaitu uji linearitas. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah tiga variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Jika nilai *Sig. Linearity* kurang dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ) maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel. Jika nilai *Sig. Linearity* lebih dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ) maka tidak terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel. Hasil uji linearitas pertama antara variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Linearitas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	4759.716	33	144.234	3.839	.000
		Linearity	2665.503	1	2665.503	70.953	.000
		Deviation from Linearity	2094.214	32	65.444	1.742	.034
	Within Groups		2141.317	57	37.567		
	Total		6901.033	90			

Berdasarkan hasil olah data di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Sig.Linearity* adalah 0,000. Yang artinya bahwa  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Kinerja Guru (Y) terdapat hubungan yang linear dan data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linear dengan baik. Adapun hasil uji linieritas untuk variabel Kesejahteraan Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) yakni sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Linearitas Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kesejahteraan Guru	Between Groups	(Combined)	4878.683	34	143.491	3.973	.000
		Linearity	3886.462	1	3886.462	107.618	.000
		Deviation from Linearity	992.221	33	30.067	.833	.711
	Within Groups		2022.350	56	36.113		
	Total		6901.033	90			

Berdasarkan hasil olah data di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Sig.Linearity* adalah 0,000. Yang artinya bahwa  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kesejahteraan Guru ( $X_2$ ) dan variabel Kinerja Guru (Y) terdapat hubungan yang linear dan data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linear dengan baik.

Uji asumsi klasik ketiga yaitu uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur-unsur yang sama. Seharusnya, antara variabel-variabel bebas yang akan dianalisis tidak diizinkan

mengandung aspek, indikator, ataupun dimensi yang sama, karena apabila antar variabel bebas mengandung aspek atau indikator yang sama maka koefisien regresi yang didapatkan menjadi bias dan tidak bermakna. Uji multikolinearitas pada model regresi dapat ditentukan berdasarkan nilai *Tolerance* (toleransi) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIP) (Widana & Muliani, 2020, 55-56).

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan nilai *Tolerance* sebagai berikut: Jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 ( $Tolerance > 0,10$ ) maka variabel-variabel bebas yang akan diuji tidak memiliki gejala multikolinearitas. Namun jika nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 ( $Tolerance < 0,10$ ) maka variabel-variabel bebas yang akan diuji memiliki gejala multikolinearitas. Adapun kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan nilai VIF yaitu: Jika nilai VIF kurang dari 10 ( $VIF < 10$ ) maka variabel-variabel bebas yang akan diuji tidak memiliki gejala multikolinearitas. Namun jika nilai VIF lebih dari 10 ( $VIF > 10$ ) maka variabel-variabel bebas yang akan diuji memiliki gejala multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas data penelitian menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	27.063				
	Motivasi Kerja	.249	.076	.272	3.294	.001	.648	1.543
	Kesejahteraan Guru	.527	.074	.589	7.133	.000	.648	1.543
a. Dependent Variable: Kinerja								

Memperhatikan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,648 > 0,10. Artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas. Dan dapat dilihat bahwa nilai VIF sebesar 1,543 < 10. Dengan demikian tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji asumsi klasik keempat yaitu heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Cara pengujian uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan *Uji Glejser* menggunakan bantuan program *SPSS for Windows*. *Uji Glejser* dilakukan dengan cara

Pengujian dilakukan dengan meregresikan variabel independen (variabel bebas) terhadap nilai *absolute residual* (Widana dan Muliani 2020, 55-56). Kriteria pengambilan keputusan pada *Uji Glejser* menggunakan nilai *Sig.* yaitu: Jika nilai *Sig.* antara variabel bebas dengan variabel absolut residual lebih dari 0,05 ( $Sig > 0,05$ ) maka dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Jika nilai *Sig.* antara variabel bebas dengan variabel absolut residual kurang dari 0,05 ( $Sig < 0,05$ ) maka dinyatakan terdapat gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas data penelitian menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.745	4.706		-.371	.712
	Motivasi Kerja	.053	.052	.133	1.014	.313
	Kesejahteraan Guru	.001	.051	.003	.024	.981
a. Dependent Variable: RES2						

Berdasarkan pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Sig* pada variabel Motivasi Kerja adalah 0,313. Yang artinya bahwa nilai *Sig.* antara variabel bebas dengan variabel absolut residual lebih dari 0,05 ( $0,313 > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Begitu juga pada variabel Kesejahteraan Guru dapat diketahui bahwa nilai *Sig.* yaitu sebesar 0,981. Yang artinya bahwa nilai *Sig.* antara variabel bebas dengan variabel absolut residual lebih dari 0,05 ( $0,981 > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas (Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji asumsi klasik kelima yaitu uji autokorelasi. Uji autokorelasi merupakan uji yang dilakukan untuk dapat melihat apakah terjadi korelasi di antara suatu periode dengan periode-periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu



observasi ke observasi lainnya. Untuk itu, data tidak boleh terjadi korelasi di antara pengamatan serta data observasi sebelumnya (Syarifuddin & Saudi, 2022, 68)

Perhitungan uji autokorelasi dapat digunakan pengujian Durbin Watson (DW). Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS for Windows 16.0*. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW) dengan kriteria pengambilan keputusannya:

- 1) Jika  $DW < dl$  atau  $DW > 4 - dl$  maka terdapat autokorelasi.
- 2) Jika  $du < DW < 4 - du$  maka tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika  $dl < DW < du$  atau  $4 - du < DW < 4 - dl$  maka tidak ada kesimpulan.

Pengolahan data dalam uji Durbin Watson yang telah dilakukan dengan bantuan program *SPSS for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.782 <sup>a</sup>	.611	.602	5.52237	1.815
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson (DW) adalah 1,815. Mengacu pada tabel Durbin Watson dengan  $k=2$  dan  $n=91$  dapat diketahui bahwa nilai  $dl=1,6143$ ,  $du=1,7040$ ,  $4 - du=2,296$ ,  $4 - dl= 2,3857$ . Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi, dapat disimpulkan bahwa  $du < DW < 4 - du$  ( $1,7040 < 1,815 < 2,296$ ). Dengan demikian, maka tidak terjadi autokorelasi pada data penelitian ini.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi berganda (*multiple regression*) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan melakukan pengujian secara signifikan antar hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan hasil regresi berganda (*multiple regression*) ini, kemudian akan dilakukan pengujian hipotesis secara parsial/individu dengan menggunakan uji-t dan pengujian hipotesis secara simultan/bersama-sama menggunakan uji F serta menghitung koefisien determinasinya

( $R^2$ ). Kegunaan uji-t adalah untuk menunjukkan signifikansi pengaruh secara parsial variabel bebas yang ada di dalam model tersebut terhadap variabel terikat. Kegunaannya untuk mengetahui seberapa jauh tingkat pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi terhadap variabel terikat. Perhitungan analisis regresi linear berganda dilakukan dengan bantuan aplikasi *SPSS for Windows 16.0*. Adapun output perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients (Uji t dan regresi linear berganda)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.063	6.816		3.970	.000
	Motivasi Kerja	.249	.076	.272	3.294	.001
	Kesejahteraan Guru	.527	.074	.589	7.133	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berdasarkan hasil olah data di atas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 27,063 + 0,249 X_1 + 0,527 X_2$$

$a = 27,063$  Artinya apabila variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kesejahteraan Guru ( $X_2$ ) tidak ada atau tidak dilaksanakan dengan baik, maka nilai Kinerja Guru sebesar 27,063

$b_1 = 0,249$  Artinya apabila variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja Guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,249, dengan asumsi variabel lain tetap.

$b_2 = 0,527$  Artinya apabila variabel Kesejahteraan Guru ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan, maka nilai Kinerja Guru ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,527, dengan asumsi variabel lain tetap.

##### 5. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Hipotesis pertama yang diajukan adalah "Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di MI se kecamatan Jekulo". Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel  $X_1$  sebesar 0,249 atau dapat dikatakan

berpengaruh positif, sehingga dikatakan bahwa  $X_1$  berpengaruh positif terhadap  $Y$ . Langkah-langkah dalam uji signifikansi koefisien regresi adalah sebagai berikut:

a. Rumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis dibuat dengan mengacu pada teori yang berlaku. Adapun rumusan hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

$H_a : \rho \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

b. Menentukan tingkat kepercayaan/taraf signifikansi ( $\alpha$ )

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian adalah 95%,  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa 95% dari data yang digunakan dalam mengestimasi model dikatakan adalah data yang benar atau dipercaya benar, sedangkan 5% dianggap data yang salah. Adapun dalam penelitian ini dilakukan uji dua pihak, maka taraf signifikansi yaitu  $\alpha/2$  ( $0,05/2$ ) = 0,025.

c. Kriteria pengujian yaitu  $H_0$  diterima jika  $t$  hitung <  $t$  tabel atau signifikansi > 0,05,  $H_0$  ditolak jika  $t$  hitung >  $t$  tabel atau signifikansi < 0,05.  $t$  tabel =  $t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 91-2-1) = t(0,025;88) = 1,987$

d. Perhitungan berdasarkan bantuan olah data SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung = 3,294 dengan nilai signifikansi 0,001.

e. Keputusan uji hipotesis yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $3,294 > 1,987$  dan nilai signifikansinya  $0,001 < 0,005$ ). Kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

6. Pengaruh Kesejahteraan Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Hipotesis kedua yang diajukan adalah "Kesejahteraan Guru ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) di MI se kecamatan Jekulo. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa koefisien regresi ( $b_1$ ) variabel  $X_2$  sebesar 0,527 atau dapat dikatakan berpengaruh positif, sehingga dikatakan bahwa  $X_2$  berpengaruh positif terhadap  $Y$ . Langkah-langkah dalam uji signifikansi koefisien regresi adalah sebagai berikut:

a. Rumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis dibuat dengan mengacu pada teori yang berlaku. Adapun rumusan hipotesis pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

Ho :  $\rho = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

Ha :  $\rho \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

b. Menentukan tingkat kepercayaan/taraf signifikansi ( $\alpha$ )

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian adalah 95%,  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa 95% dari data yang digunakan dalam mengestimasi model dikatakan adalah data yang benar atau dipercaya benar, sedangkan 5% dianggap data yang salah. Adapun dalam penelitian ini dilakukan uji dua pihak, maka taraf signifikansi yaitu  $\alpha/2$  ( $0,05/2$ ) = 0,025.

c. Kriteria pengujian yaitu Ho diterima jika  $t$  hitung <  $t$  tabel atau signifikansi > 0,05, Ho ditolak jika  $t$  hitung >  $t$  tabel atau signifikansi < 0,05.  $t$  tabel =  $t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 91-2-1) = t(0,025; 88) = 1,987$

d. Perhitungan berdasarkan bantuan olah data SPSS diperoleh nilai  $t$  hitung = 7,133 dengan nilai signifikansi 0,000.

e. Keputusan uji hipotesis yaitu Ho ditolak dan Ha diterima, karena nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $7,133 > 1,987$ ) dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,005$ . Kesimpulannya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

**7. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kesejahteraan Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )**

Hipotesis ketiga yang diajukan adalah "Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kesejahteraan Guru ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap  $Y$ . Untuk dapat mengetahui pengaruh tersebut signifikan atau tidak, selanjutnya dilakukan uji regresi linear berganda (Uji F). Berdasarkan olah data dengan bantuan program SPSS, dihasilkan output data sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup> (Uji F)						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4217.333	2	2108.666	69.144	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2683.700	88	30.497		
	Total	6901.033	90			
a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Adapun langkah-langkah dalam pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Rumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis dibuat dengan mengacu pada teori yang berlaku. Adapun rumusan hipotesis pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut:

Ho :  $p = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

Ha :  $p \neq 0$  artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

b. Menentukan tingkat kepercayaan/taraf signifikansi ( $\alpha$ )

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam penelitian adalah 95%,  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti bahwa 95% dari data yang digunakan dalam mengestimasi model dikatakan adalah data yang benar atau dipercaya benar, sedangkan 5% dianggap data yang salah. Adapun dalam penelitian ini dilakukan uji dua pihak, maka taraf signifikansi yaitu  $\alpha/2$  ( $0,05/2$ ) = 0,025.

c. Kriteria pengujian yaitu Ho diterima jika F hitung < F tabel atau signifikansi > 0,05, Ho ditolak jika F hitung > F tabel atau signifikansi < 0,05. F tabel = F (k ; n - k) = F (2 ; 91 - 2) = F (2 ; 89) = 3,10

d. Perhitungan berdasarkan bantuan olah data aplikasi SPSS diperoleh nilai F hitung = 69,144 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

e. Keputusan uji hipotesis yaitu Ho ditolak dan Ha diterima, karena nilai F hitung > t tabel ( $69,144 > 3,10$ ) dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,005$ . Kesimpulannya yaitu terdapat

pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

### C. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan di antaranya: pertama, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru MI kecamatan Jekulo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru menggunakan bantuan olah data *SPSS Windows Release 16.0* yang menghasilkan data t hitung variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja) sebesar 3,294, sehingga nilai t hitung  $>$  t tabel ( $3,294 > 1,987$ ). Dalam tabel regresi berganda diketahui pula nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga nilai sig.  $<$  0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan mengacu pada hal tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo.

Kedua, terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan guru terhadap kinerja guru MI kecamatan Jekulo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru menggunakan bantuan olah data *SPSS Windows Release 16.0* yang menghasilkan data t hitung variabel  $X_2$  (Kesejahteraan Guru) sebesar 7,133, sehingga nilai t hitung  $>$  t tabel ( $7,133 > 1,987$ ). Dalam tabel regresi berganda diketahui pula nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga nilai sig.  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan mengacu pada hal tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI kecamatan Jekulo. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru MI kecamatan Jekulo. Hal ini dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) pengaruh motivasi kerja dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru menggunakan bantuan olah data *SPSS Windows Release 16.0* yang menghasilkan data F hitung sebesar 69,144, sehingga nilai F hitung  $>$  F tabel ( $69,144 > 3,10$ ). Dalam tabel regresi berganda diketahui pula nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga nilai sig.  $<$  0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan mengacu pada hal tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kesejahteraan Guru ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ) MI kecamatan Jekulo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 5(2)
- Baruningsih, P. (2011). Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen. *Tesis*. Semarang: UNNES
- Brotosedjati, S. (2012). Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas Oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sukoharjo. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. 18(3)
- Chotimah, C., & Fathurrohman, M. (2014). *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam (Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam)*. Yogyakarta: Teras
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teacher's Performance. *International Journals of Sciences and High Technologies*, 20(1)
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*. 2(1).
- Listya, A. (2019). Konsep dan penggunaan warna dalam infografis. *Jurnal Desain*, 6(01), 10-19.
- INI TIDAK
- Mangkunegara, & Prabu, A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Marijan. (2012). *Cara Gampang Pengembangan Profesi Guru*. Yogyakarta : Sabda Media
- Maryani, N. (2016). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Islam Kecamatan Ciawi Bogor. *Tesis*. Surakarta: IAIN Surakarta
- Neolaka, A., & Neolaka. G. A. A. (2017). *Landasan Pendidikan Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup*. Depok: Kencana
- Nurdin, I. B. (2018). Faktor-faktor Motivasi Kerja pada Karyawan Lembaga Huda Group di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen pendidikan Islam*. 1(1)
- Persada, I. N., Maizar., & Nabella, S. D. (2023). The Influence Of Leadership, Motivation and Incentives on The Performance Of Personnel Of The Operations Section Of Polda Kepri. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*. 1(4)
- Prahara, E. Y. (2009). *Materi Pendidikan Agama Islam*. Yogyakarta : Nadi Offset
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1( 2).

- Siregar, T., & Walukow, A. F. (2014). Pengaruh Pemberian Tunjangan Sertifikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen IPA Jurusan MIPA UNCEN. *Jurnal Ilmu Pendidikan Indonesia*. 2(2)
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelegence Researc* 6(1)
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung: Alfabeta
- Supartha, W. G., & Sintaasih, D. K. (2017). *Pengantar Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Aplikasi Penelitian*. Bali: Universitas Udayana
- Syafruddin. (2020). *Modal Sosial dan Kesejahteraan Petani Pedesaan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi
- Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Pariwisata di Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*, 4(2)
- Syarifuddin, & Ibnu, A. S. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda dengan SPSS*. Palangkaraya: Bobby Digital Center
- Tim Redaksi KBBI Pusat Bahasa *Kamus Besar Bahasa Iindonesia Edisi keempat*
- Triana, N. A. (2015). Uji Keterbandingan Asesmen Kinerja Kompetensi Service Roda, Ban, dan Rantai Sepeda Motor Antara Bengkel Otomotif dan SMK, *repository.upi.edu*
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Widana, I. W., & Putu, L. M. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Lumajang: Klik Media
- Winarno., & Mundilarno. (2018). Pengaruh Pemanfaatan Sarana Prasarana, Kesejahteraan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Media Manajemen Pendidikan*. 1(1)
- Yamin, M., & Maisa (2010). *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta : Gaung Persada GP Press
- Zulkifli, M. (2014). Motivasi Kerja, Sertifikasi, Kesejahteraan dan Kinerja Guru. *Jurnal Psikologi Indonesia*. 3(2)