

**PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP KEPUASAN
KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS ISLAM
TERPADU ALFATH SIAK**

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam**



Disusun Oleh:

**FARHAN AL- MUCHSIN AWWALUDIN
NIM. 11910311991**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H / 2025 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.




PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Alfath Siak”, yang ditulis oleh Farhan Al- Muchsin Awwaludin dengan NIM: 11910311991 dapat diterima dan diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 7 Rajab 1447 H
7 Januari 2025

Menyetujui,

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam


Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP.197004041996032001

Pembimbing


Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag
NIP.197004041996032001

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul *Pengaruh kesejahteraan Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Al Fath Siak*, yang ditulis oleh Farhan Almuchsin Awwaludin NIM 11910311991 telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 22 Januari 2025. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Konsentrasi Administrasi Pendidikan.

Pekanbaru, 22 Rajab 1446 H
22 Januari 2025

**Mengesahkan
Sidang Munaqasyah**

Penguji I

Dr. Drs. Syafaruddin, M.Pd

Penguji II

Dra. Hj. Eli Sabrifha, M.Pd

Penguji III

Ahmad Ansori, M.Pd

Penguji IV

Rini Setyaningsih, M.Pd

Dekan

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Dr. H. Kadar, M.Ag

NIP. 19650521 199401 1 001

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Farhan al muchsin awwaludin
Nim : 11910311991
Tempat/Tgl.Lahir : Pekanbaru, 18 April 2001
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru di SMA Islam Terpadu Alfath kabupaten siak

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru,

Yang membuat pernyataan



Farhan Al muchsin Awwaludin

NIM. 11910311991

PERSEMBAHAN

Teruntuk Orang Tuaku yang tercinta

Sebuah karya kecil ini tak mampu membalas pengorbanan besar dan segala jasa Ayah dan Ibu, Ayah dan ibu yang selalu mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya, selalu memberikan kasih sayang, cinta, dukungan, dan motivasi. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita-cita. Terimakasih Ayah dan ibu telah membuktikan kepada dunia bahwa anak seorang petani bisa menjadi sarjana. Semoga Allah hadiahkan surga tanpa hisab untuk ayah dan ibu. Aamiin ya Rabb.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

MOTTO

“ maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah:5)

“dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu.”

(Q.S. Al- Qashash:77)

“Keberhasilan bukanlah milik orang yang pintar. Tapi keberhasilan adalah kepunyaan mereka yang senantiasa berusaha.”

-B.J Habibie-



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah Robbil, alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-nya kepada kita semua. Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa alam kegelapan menuju alam yang terang benderang yang disinari Iman, Islam dan Ihsan seperti sekarang ini. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Alfath Siak”** . Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan mencapai gelas sarjana pendidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan, saran, motivasi dan masukan dari berbagai pihak untuk membantu penulis dalam menyelesaikan dan mendukung perkuliahan serta menyelesaikan skripsi ini.

Ucapan terimakasih dan penghargaan tertinggi untuk kedua orang tua tercinta, dan saudara-saudara, dan keluarga besar penulis atas do’a, pengorbanan, perjuangan, dan kasih sayang kepada penulis yakni Ayahanda Justar dan Ibunda Rosmanidar yang telah memberikan penulis do’a, semangat, materi, dan kasih sayang yang tak terhingga, serta abang penulis dan kakak penulis yang selalu dengan tulus menyayangi, mendukung dengan penuh semangat dan senantiasa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunggu keberhasilan penulis beserta seluruh keluarga besar penulis. Oleh karena itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis, perkenankanlah penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Hairunnas, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, wakil Rektor I Prof. Dr. Hj. Helmiati, M.Ag, wakil Rektor II Prof Dr. H. Mas'ud Zein, M.Pd, wakil Rektor III Prof. Edi Erwan, S.Pt. M.Sc, Ph.D yang telah memberikan waktu kepada penulis untuk menuntut ilmu diperguruan tinggi ini.
2. Bapak Dr. H. Kadar, S.Ag., M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Bapak Dr. H. Zarkasih, M.Ag selaku Wakil Dekan I Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Prof. Zubaidah Amir MZ., S.Pd., M.Pd selaku Wakil Dekan II, Ibu Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons selaku Wakil Dekan III.
3. Ibu Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam beserta Bapak Dr. Mudasir, M.Pd selaku sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Ibu Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah memberikan begitu banyak pelajaran dan bimbingan yang sangat berharga yang penulis dapat selama proses penyusunan tugas akhir ini.
5. Bapak Dr. Syafaruddin, Drs., M.Pd selaku penasehat akademis yang telah memberikan motivasi serta nasihat dalam penghafalan juz 30 dan skripsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang telah memberikan begitu banyak ilmu yang tidak ternilai harganya.
7. Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah , Guru, Siswa/Siswi dan pihak SMA IT Al Fath Siak yang sudah bersedia memberikan begitu banyak informasi dan banyak membantu serta mendampingi penulis selama melakukan penelitian di Sekolah.
8. Teristimewa Kepada Ayahanda Mugni, Ibunda Yestiana dan keluarga besar yang selalu mendoakan yang terbaik untuk anak-anaknya, memberikan semangat, memberi materi dan kasih sayang yang tak terhingga, semoga Allah Hadiahkan Surga tanpa hisab bagi keduanya. Aamiin.
9. Kepada sahabat saya Rio Fazrian S.Pd dan Amsal Fauzi Hasibuan S.Pd selalu memberikan semangat, dukungan, do'a dan bantuan kepada penulis.
10. Semua teman-teman di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam angkatan 19, khususnya di kelas AP A yang telah bersama-sama menghabiskan waktu selama tiga setengah tahun untuk belajar meskipun ada masuk kuliah online dan memberikan semangat satu sama lain.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, do'a serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan dan selalu membimbing kita ke jalan yang di Ridhoi Allah menuju Surga-Nya.

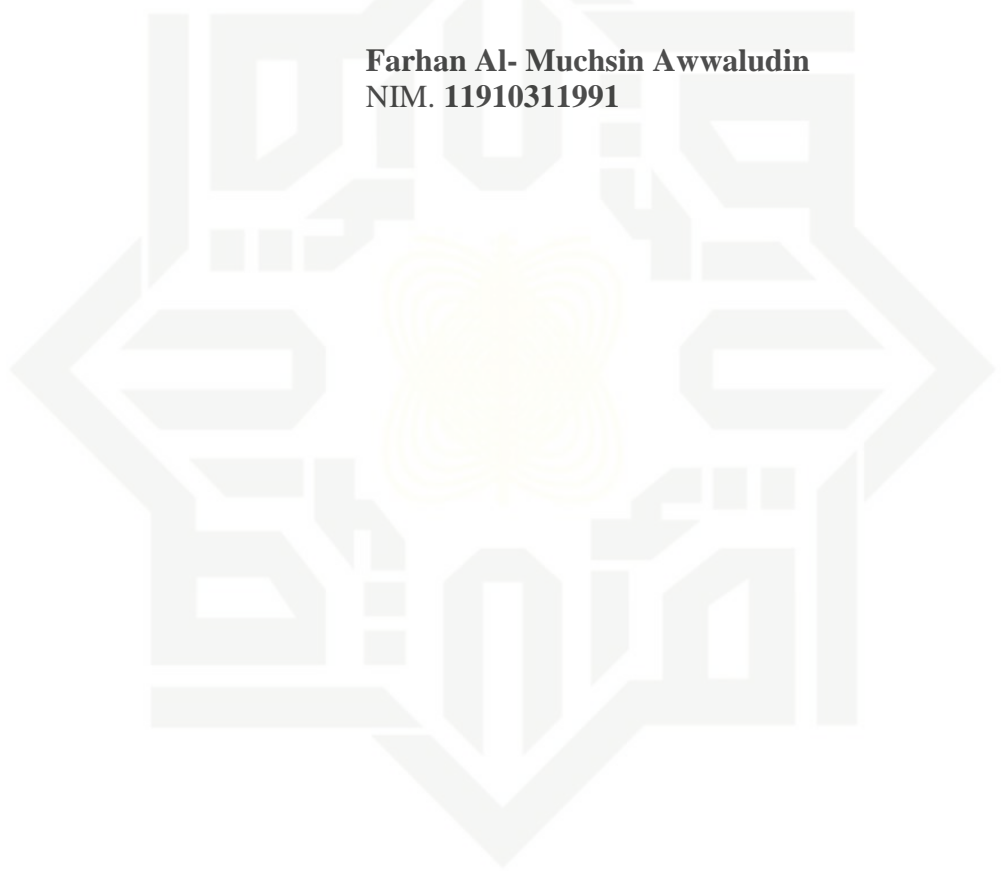
Demikianlah, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua.
Aamiin.

Wassalamualaiku, Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 6 Agustus 2024

Penulis

Farhan Al- Muchsin Awwaludin
NIM. 11910311991



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Farhan Al-muchsin Awwaludin (2024): Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah atas islam terpadu alfath siak

Tenaga guru merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa, namun demikian nampaknya perhatian sekolah terhadap guru-guru masih dikategorikan kurang. Kesejahteraan guru yang sering diabaikan oleh beberapa sekolah di Indonesia. Sedangkan peran guru sangat penting dalam dunia pendidikan, maka kepuasan kerja guru sangat mempengaruhi kualitas sekolah. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dapat dilihat dari memperhatikan seberapa besar tingkat kesejahteraan guru di sekolah dan melihat apakah pengembangan karir guru di sekolah telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Jika keduanya berjalan dengan efektif maka kepuasan kerja guru juga akan meningkat. Maka dari itu kepuasan kerja guru harus ditingkatkan untuk berjalannya kegiatan mengajar yang lebih efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru di SMA IT Alfath Siak Desain penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, penyebaran angket dan dokumentasi. Objek dalam penelitian ini adalah guru-guru di SMA IT Alfath Siak. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil presentase Kesejahteraan guru dari 3 indikator tersebut terdapat kategori yang paling tinggi yaitu kategori “Sangat Baik” dan presentase sebesar 92,2%. Hasil presentase kepuasan kerja guru dari 3 indikator terdapat kategori yang paling tinggi yaitu kategori “Sangat Baik” dan presentase sebesar 93%. Berdasarkan analisis data menggunakan korelasi Product Moment, diperoleh nilai signifikan $0,573 > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya adanya korelasi dari variabel (X) terhadap variabel (Y). Dilihat dari nilai koefisien $r = 0,573$ berada pada interval $0,40-0,599$ artinya hubungan antara tingkat kesejahteraan guru dengan tingkat kepuasan kerja guru dalam tingkat “Cukup Kuat” yaitu sebesar 32,83%.

Kata Kunci: *landasan dan teori administrasi, kesejahteraan guru, kerja guru*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Farhan Al-Muchsin Awwaludin, (2024): The Influence of Teachers Welfare toward Their Job Satisfaction at Integrated Islamic Senior High School of Alfath Siak

Teacher is the most important factor in increasing student educational quality. However, it seems that the school attention to teachers is still on poor category. Teacher welfare is often ignored by several schools in Indonesia. Whereas the role of teachers is crucial in the education; therefore, teacher job satisfaction greatly impacts to the school quality. The factors influencing teacher job satisfaction could be identified from the teacher welfare level at school and whether teacher career development in schools is implemented well or not. If both of aspects are managed effectively, teacher job satisfaction will increase. Therefore, teacher job satisfaction must be increased for more effective teaching activities. This research aims to find out how much influence teacher welfare has on teacher job satisfaction at SMA IT Alfath Siak. Quantitative approach was used in this research. Interview, questionnaire, and documentation were the techniques of collecting data. The objects of this research were teachers at Integrated Islamic Senior High School of Alfath Siak. The data were analyzed by using multiple linear regression. The results of this research show that the teacher welfare percentage results from these 3 indicators are in the highest category, namely the "Very Good" category and the percentage is 92.2%. The results of the percentage of teacher job satisfaction from the 3 indicators have the highest category, namely the "Very Good" category and a percentage of 93%. Based on data analysis using Product Moment correlation, a significant value of $0.573 > 0.05$ was obtained, which means that H_0 was rejected and H_a was accepted. Which means there is a correlation between variable (X) and variable (Y). Judging from the coefficient value $r = 0.573$, it is in the interval 0.40-0.599, meaning that the relationship between the level of teacher welfare and the level of teacher job satisfaction is at the "Quite Strong" level, namely 32.83%.

Keywords: Basis and Theory of Administration, Teacher Welfare, Teacher Work



ملخص

فرحا المحسن أول الدين، (٢٠٢٤): تأثير رفاهية المعلمين على رضاهم الوظيفي في مدرسة الفتح الثانوية الإسلامية المتكاملة بسيك

المعلمون هم العامل الأكثر أهمية في تحسين جودة تعليم التلاميذ، ومع ذلك، يبدو أن اهتمام المدارس بالمعلمين لا يزال يُصنّف على أنه غير كافٍ. يتم تجاهل رفاهية المعلمين في بعض المدارس في إندونيسيا، على الرغم من أن دور المعلم مهم جدا في مجال التعليم. وبالتالي، فإن رضا المعلمين عن عملهم يؤثر بشكل كبير على جودة المدرسة. العوامل التي تؤثر على رضا المعلمين تشمل مدى رفاهيتهم في المدرسة ومدى تنفيذ تطوير مساراتهم المهنية بشكل جيد. إذا تم تحقيق هذين العاملين بفعالية، فإن رضا المعلمين عن عملهم سيزداد أيضا. لذلك، يجب تحسين رضا المعلمين لضمان سير الأنشطة التعليمية بشكل أكثر فعالية. يهدف هذا البحث إلى تحليل تأثير رفاهية المعلمين على رضاهم الوظيفي في مدرسة الفتح الثانوية الإسلامية المتكاملة بسيك. تم تصميم البحث باستخدام منهجية البحث الكمي. وتم جمع البيانات باستخدام تقنيات المقابلة وتوزيع الاستبيانات والتوثيق. موضوع البحث هو المعلمون في مدرسة الفتح الثانوية الإسلامية المتكاملة بسيك. وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد. أظهرت نتائج البحث أن نسبة رفاهية المعلمين من خلال ثلاثة مؤشرات تضمنت فئة "جيد جدا" كأعلى فئة بنسبة ٩٢,٢٪. بينما كانت أدنى فئة أيضا في مستوى "جيد جدا" بنسبة ٨٧,٣٣٪. وكان متوسط النتيجة الإجمالية التي تم الحصول عليها من النسب ٨٩,٧٠٪، مما يُصنّف ضمن فئة "جيد جدا". وهذا يعني أن مستوى رفاهية المعلمين في مدرسة الفتح الثانوية الإسلامية المتكاملة بسيك يُعتبر جيدا جدا.

الكلمات الأساسية: أسس ونظريات الإدارة، رفاهية المعلمين، عمل المعلمين



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Penegasan Istilah	5
C. Alasan Memilih Judul	6
D. Permasalahan Penelitian.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORITIS	9
A. Kesejahteraan Guru	9
B. Kepuasan Kerja Guru	24
C. Penelitian Relevan.....	32
D. Konsep Operasional	32
E. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Subjek dan Objek Penelitian	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Instrumen Penelitian.....	38
G. Teknik Analisis Data.....	42

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
	A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	44
	B. Deskripsi Data Penelitian	50
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	60
	B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	63





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.¹

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa individu-individu di dalam sebuah organisasi merupakan sebuah asset yang harus di kelola dengan baik dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi.²

¹ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 6.

² Roosje Kalang, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara" , Sulawesi Utara, *Jurnal LPPM bidang EkoSosBudKum* Vol 2 Nomor 1 Tahun 2015



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola sehingga efektifitas dan efisiensi dari tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor guru dan karyawan yang diharapkan dapat . . . Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola sehingga efektifitas dan efisiensi dari tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor guru dan karyawan yang diharapkan dapat. . Menurut Herzberg³, ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi tinggi untuk bekerja. Tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin lainnya.

Dalam perkembangan madrasah pemerintah telah mengambil langkah langkah untuk mengadakan penyempurnaan dan peningkatan mutu pendidikan madrasah sejalan dengan laju perkembangan dan aspirasi masyarakat. Penyempurnaan dan peningkatan mutu pendidikan madrasah itu meliputi: Penataan kelembagaan, peningkatan sarana dan prasarana, kurikulum dan tenaga guru. ⁴

³ Simamora Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004), hlm. 170

⁴ H.M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan(Islam dan Umum)*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2000) cet-4160



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perkembangan suatu madrasah tenaga guru merupakan hal yang paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa, namun demikian nampaknya perhatian sekolah terhadap guru-guru masih dikategorikan kurang. Seharusnya sebagai lembaga pendidikan formal yang baik mampu untuk meningkatkan kualitas gurunya baik dari kesejahteraannya maupun pengembangan karirnya. Sebagai salah satu komponen pendidikan, guru menduduki tempat yang paling strategis dalam pendidikan. Katakanlah guru sebagai ujung tombak dalam keberhasilan proses belajar mengajar oleh karena itu sebagai ujung tombak keberhasilan belajar murid kesejahteraannya perlu diperhatikan seperti dari peningkatan sumber daya manusianya, penghargaan terhadap pekerjaannya baik dari segi materi maupun non materi.

Profesi guru bermakna strategis karena penyandanginya mengemban tugas sejati bagi proses kemanusiaan, pemanusiaan, pencerdasan, pembudayaan, dan pembangun karakter bangsa. Di dalam UU No.14 Tahun 2005 ini disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sebagai implikasi dari UU No.14 Tahun 2005, guru harus menjalani proses sertifikasi untuk mendapatkan Sertifikat Pendidik. Guru yang diangkat sejak diundangkannya UU ini, menempuh program sertifikasi guru dalam jabatan, yang diharapkan bisa tuntas sampai dengan tahun 2015.⁵

⁵ Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kesejahteraan yang didapat oleh para guru tentu dapat meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik yang akan mempengaruhi kualitas sekolah. Dengan kata lain guru sebagai pendidik professional mempunyai citra yang baik dimasyarakat bahwa ia layak menjadi panutan atau teladan masyarakat sekelilingnya. Maka dari itu kesejahteraan guru harus diperhatikan untuk berjalannya kegiatan mengajar yang lebih efektif.⁶ Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin meningkat kesejahteraan guru akan semakin baik pula kinerja guru dan karyawan

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada 1 Agustus 2023 samapi dengan selesai di SMA IT Alfath Siak, di temukan beberapa gejala yang berhubungan dengan kesejahteraan guru di sekolah, adapun gejala-gejalanya yaitu :

1. Guru-guru kurang bersemangat dalam mengajar.
2. Belum maksimal dalam kepuasan prestasi kerja guru.
3. Terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan beberapa gejala di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru.

⁶ Soetjipto dan Raflis, Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 42.



Berdasarkan dari pemaparan diatas, maka adanya penelitian ini menjadi perlu untuk memberi wawasan terkait **“Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Islam Terpadu Alfath Siak”** dalam rangka optimalisasi upaya pencapaian tujuan Bersama.

B. Penegasan Istilah

Penegasan istilah disusun untuk memberikan ruang lingkup yang jelas dan memberikan focus dari penelitian agar tidak menimbulkan pengertian yang berbeda. Berikut penegasan istilah oleh peneliti:

1. Kesejahteraan guru

Kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang bekerja di lingkungan pendidikan, baik yang berupa material maupun spiritual sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya.

2. Kepuasan kerja guru

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.⁷

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Perilaku dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta,2001)hal 193



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan peneliti memilih judul tersebut yakni:

1. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini, peneliti menganggap mampu dalam memilihnya.
2. Masalah yang diteliti sesuai dengan jurusan yang diampuh.
3. Menurut penulis, masalah yang diangkat tidak banyak yang meneliti terutama bagi mahasiswa UIN SUSKA RIAU sehingga peneliti tertarik dengan judul ini
4. Lokasi penelitian yang penulis teliti sangat terjangkau sehingga memudahkan penulis untuk meneliti mengenai judul ini

D. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Dilihat dari latar belakang masalah diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kesejahteraan guru di SMA IT Alfath Siak
- b. Kepuasan kerja guru di SMA IT Alfath Siak
- c. Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru di SMA IT Alfath Siak

2. Batasan Masalah

Untuk memperjelas dan menghindari kesalah pahaman serta kekeliruan dalam memahami judul tersebut maka perlu adanya batasan masalah. Penelitian ini akan memfokuskan pada pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru di SMA IT Alfath Siak.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menghasilkan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Kesejahteraan Guru di SMA IT Al Fath siak?
- b. Bagaimana Kepuasan Kerja Guru di SMA IT Al Fath Siak?
- c. Seberapa Besar Pengaruh Kesejahteraan Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA IT Al Fath Siak?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Kesejahteraan Guru di SMA IT Al Fath Siak
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Kepuasan Kerja Guru di SMA IT Al Fath Siak
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesejahteraan guru terhadap kepuasan kerja guru di SMA IT Alfath Siak

F. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoris

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan pengaruh kesejahteraan dan pengembangan karir guru terhadap kepuasan kerja guru. Serta dapat memberikan sumbangan konseptual kepada peneliti-peneliti yang tertarik dengan konsep penelitian yang sama dan ingin mengembangkannya di masa yang akan datang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Secara Praktis

- a. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan masukan dalam memperbaiki suasana iklim kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi guru dan karyawan demi terbentuknya kepuasan kerja bagi warga sekolah khususnya guru dan karyawan sebagai pengemban Amanah.
- b. Bagi guru, sebagai cermin untuk lebih giat dan bersemangat lagi dalam menjalankan tugas-tugasnya agar mendapatkan apresiasi dari kepala sekolah, dan juga agar terjalinnya komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja.
- c. Bagi peneliti, sebagai bahan masukan dan menambah wawasan terhadap konsep iklim kerja dan pengembangan karir serta kepuasan kerja guru dan pegawai dan menambah khazanah ilmu pengetahuan di bidang Pendidikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kesejahteraan Guru

1. Pengertian Kesejahteraan Guru

Kesejahteraan berasal dari kata “*sejahtera*” sejahteran ini mengandung pengertian dari bahasa sanskerta “*Catera*” yang berarti *payung*. Dalam konteks ini, kesejahteraan yang terkandung dalam arti “*catera*” (*payung*) adalah orang yang sejahtera; yaitu orang yang hidupnya bebas dari kemiskinan, kebodohan, ketakutan atau kekhawatiran sehingga hidupnya aman dan tentram, baik lahir maupun batin.⁸ Kesejahteraan menurut kamus bahasa Indonesia berarti hal atau keadaan sejahtera, sedang arti sejahtera sendiri adalah aman sentosa, makmur, serba kecukupan.⁹

Pengertian kesejahteraan secara umum ialah tercukupinya semua kebutuhan hidup. Kesejahteraan dibagi menjadi dua, yakni kesejahteraan materiil dan non materiil. Materiil ialah uang atau benda berharga dengan kata lain kekayaan secara fisik. Sedangkan nonmateriil ialah tercukupinya kebutuhan rohani, seperti kasih sayang, aman, ketenangan, dan sebagainya. Tingkat kesejahteraan dapat didefinisikan sebagai kondisi agregat dari kepuasan individu-individu.

⁸ Adi Fahrudin, *Pengantar kesejahteraan sosial*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012) hal.8

⁹ Dinas Pendidikan Nasional, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2002), hlm. 101



Pengertian dasar itu mengantarkan kepada pemahaman kompleks yang terbagi dalam dua arena perdebatan. Pertama adalah apa lingkup dari substansi kesejahteraan kedua adalah bagaimana intensitas substansi tersebut bisa direpresentasikan agregat. Kesejahteraan merupakan sejumlah kepuasan yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan yang diterima. Namun demikian tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relatif karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan tersebut.

Kesejahteraan atau sejahtera dapat memiliki empat arti (Kamus Besar Bahasa Indonesia), Dalam istilah umum, sejahtera menunjuk ke keadaan yang baik, kondisi manusia di mana orang-orangnya dalam keadaan makmur, dalam keadaan sehat dan damai. Dalam ekonomi, sejahtera dihubungkan dengan keuntungan benda. Sejahtera memiliki arti khusus resmi atau teknikal (lihat ekonomi kesejahteraan), seperti dalam istilah fungsi kesejahteraan sosial. Dalam kebijakan sosial, kesejahteraan sosial menunjuk ke jangkauan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Ini adalah istilah yang digunakan dalam ide negara sejahtera.

Di Amerika Serikat, sejahtera menunjuk ke uang yang dibayarkan oleh pemerintah kepada orang yang membutuhkan bantuan finansial, tetapi tidak dapat bekerja, atau yang keadaannya pendapatan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan dasar tidak berkecukupan. Jumlah yang dibayarkan biasanya jauh di bawahgaris kemiskinan, dan juga memiliki kondisi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



khusus, seperti bukti sedang mencari pekerjaan atau kondisi lain, seperti ketidakmampuan atau kewajiban menjaga anak, yang mencegahnya untuk dapat bekerja. Di beberapa kasus penerima dana bahkan diharuskan bekerja, dan dikenal sebagai workfare.

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, tentang Kesejahteraan Sosial. Kesejahteraan sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Permasalahan kesejahteraan sosial yang berkembang dewasa ini menunjukkan bahwa ada warga negara yang belum terpenuhi hak atas kebutuhan dasarnya secara layak karena belum memperoleh pelayanan sosial dari negara. Akibatnya, masih ada 10 warga negara yang mengalami hambatan pelaksanaan fungsi sosial sehingga tidak dapat menjalani kehidupan secara layak dan bermartabat.

Menurut Kollé dalam Bintarto¹⁰ kesejahteraan dapat diukur dari beberapa aspek kehidupan antara lain:

- a. Dengan melihat kualitas hidup dari segi materi, seperti kualitas rumah, bahan panganan sebagainya.
- b. Dengan melihat kualitas hidup dari segi fisik, seperti kesehatan tubuh, lingkungan alam, dan sebagainya.
- c. Dengan melihat kualitas hidup dari segi mental, seperti fasilitas pendidikan, lingkungan budaya, dan sebagainya.

¹⁰ Bintarto. *Interaksi Desa-Kota dan Permasalahannya*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Dengan melihat kualitas hidup dari segi spiritual, seperti moral, etika, keserasian penyesuaian, dan sebagainya.

Kesejahteraan adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial, material, maupun spiritual yang diliputi rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin yang memungkinkan setiap warga negara untuk mengadakan usaha-usaha pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, rumah tangga serta masyarakat. Kesejahteraan merupakan sejumlah kepuasan yang yang diperoleh seseorang dari hasil mengkonsumsi pendapatan yang diterima, namun tingkatan dari kesejahteraan itu sendiri merupakan sesuatu yang bersifat relatif karena tergantung dari besarnya kepuasan yang diperoleh dari hasil mengkonsumsi pendapatan tersebut.¹¹

Adapun, kesejahteraan hidup masyarakat dipahami sebagai kesejahteraan sosial. pada Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.11 tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial: “Kesejahteraan Sosial adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya”. Terdapat beberapa indikator peningkatan kesejahteraan hidup masyarakat, di antaranya:

- a. Adanya kenaikan penghasilan secara kuantitatif
- b. Adanya kesehatan keluarga yang lebih baik secara kualitatif
- c. Adanya investasi ekonomis keluarga berupa tabungan.

¹¹ Oemar Hamalik, *Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hal 38



Di dalam masyarakat, dari terbelakang sampai yang paling maju guru memegang peran penting hampir tanpa kecuali. Guru merupakan suatu diantara pembentukan-pembentukan utama calon warga masyarakat¹². Secara leksikal guru di artikan sebagai “orang yang pekerjaannya atau mata pencahriannya mengajar”. Dalam sederhana guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Sedangkan dalam UU RI No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menegaskan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan, pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.¹³

Berdasarkan pengertian diatas tentang kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa daritanggung jawab yang dipikulnya. Pemenuhan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya.

¹² Akhyak, *Profil Pendidikan Sukses*, (Surabaya : Elkaf, 2005), hal. 1

¹³ *Ibid.*,hal 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Bentuk Kesejahteraan guru

a. Honorarium

1) Tunjangan Fungsional dan Subsidi Tunjangan Fungsional

Dalam upaya meningkatkan mutu guru yang professional, guru dalam jabatan direncanakan mendapat fasilitas pembiayaan atau beasiswa dalam rangka memenuhi kualifikasi akademiknya. Guru dalam jabatan yang mendapatkan beasiswa atau bantuan biaya pendidikan tetap memperoleh tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional jika yang bersangkutan melaksanakan tugasnya sebagai guru.

Tunjangan fungsional direncanakan persyaratan sebagai berikut:

- a) Memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- b) Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidik yang telah diberi satu nomor registasi unik oleh Departemen;
- c) Melaksanakan tugas sebagai guru tetap yang diangkat oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, atau satuan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dan bertugas sebagai guru pada satuan pendidikan yang memiliki izin operasional dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan beban mengajar:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Minimal 6 (enam) jam tatap muka perminggu pada satuan pendidikan di mana dia diangkat sebagai guru tetap; serta
 - 2) Minimal 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan maksimal 40 (empat puluh) jam tatap muka per minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin operasional dari Pemerintah atau Pemerintah Daerah.
- d) Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain yang dimaksud pada huruf c angka 1);
 - e) Mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guur kelas sertasatuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya;
 - f) Terdaftar pada Departemen sebagai guru;
 - g) Berusia maksimal 60 (enam puluh) tahun; dan
 - h) Melaksanakan kewajiban guru sebagaimana diatur dalam UndangUndang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Seorang guru hanya mendapat satu tunjangan fungsional atau subsidi tunjangan fungsional terlepas dari banyaknya satuan pendidikan atau kelas yang memanfaatkan jasanya sebagai guru. Guru memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud berhak memperoleh tunjangan fungsional atu subsidi tunjangan fungsional jika memenuhi salah satu persyaratan berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Bertugas menjadi kepala satuan pendidikan dengan beban mengajar minimal 6 (enam) jam tatap muka per minggu;
- b) Bertugas menjadi wakil kepala satuan pendidikan dengan beban mengajar minimal 12 (dua belas) jam tatap muka per minggu;
- c) Bertugas menjadi kepala perpustakaan satuan pendidikan tenaga beban mengajar minimal 12 (dua belas) jam tatap muka per muka;
- d) Bertugas menjadi kepala laboratorium, bengkel, atau unit produksi satuan pendidikan tenaga beban mengajar minimal 12 (dua belas) jam tatap muka per muka;
- e) Bertugas menjadi guru bimbingan dan konseling dengan beban mengajar minimal 6 (enam) jam tatap muka per minggu oada satusatuan pendidik dan mengampu bimbingan dan konseling sekurangkurangnya 150 (serratus lima puluh) peserta didik pada satuan atau lebih satuan pendidikan; atau
- f) Bertugas menjadi pembimbing khusus pada satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan inklusif atau pendidikan terpadu dengan beban mengajar minimal 6 (enam) jam tatap muka perminggu.

Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah. Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional yang diberikan oleh



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemerintah ditetapkan dalam Peraturan Presiden dan menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) sebagai dana dekonsentrasi atau tugas pembantuan. Tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional yang diberikan oleh Pemerintah Daerah ditetapkan dalam Peraturan Daerah dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN).

b. Tunjangan Profesi

Dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 pasal 16 disebutkan bahwa pemerintah akan memberikan tunjangan profesi kepada guru yang besarnya setara dengan 1 (satu) kali gaji pokok pada tingkat, masa kerja dan klasifikasi yang sama.

Pengawas satuan pendidikan diberi tunjangan profesi guru apabila yang bersangkutan:

- 1) Pernah bekerja sebagai guru sekurang-kurangnya 15 (lima belas) tahun;
- 2) Memenuhi persyaratan akademik sebagai guru sesuai peraturan perundang-undangan; dan Memiliki sertifikat pendidik.

Guru tetap pemegang sertifikat pendidik yang bukan pegawai negeri sipil direncanakan mendapat tunjangan profesi sebagai berikut:

- 1) Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar minimal 2 (dua) tahun hendak mendapatkan tunjangan profesi serta



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Farida, Sarimaya, Sertifikasi Guru, Bandung: Yrama Widya, 2008, 37 dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/a dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
- 3) Yang bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 6 (enam) tahun memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesi guru berkelanjutan minimal 150 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi kepegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/b dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
- 4) Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 10 (sepuluh) tahun dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 200 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/c dengan masa golongan 0 (nol) tahun.
- 5) Yang telah bekerja sebagai guru dengan pengalaman mengajar lebih dari 14 (empat belas) tahun dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 300 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan III/d dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.



- 6) Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 18 (delapan belas) tahun, dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 400 angka kredit, berhak mendapat tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan IV/a dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
- 7) Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 22 (dua puluh dua) tahun, dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 550 angka kredit, berhak mendapat tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan IV/b dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
- 8) Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 26 (dua puluh enam) tahun, dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 700 angka kredit, berhak mendapat tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan IV/c dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.
- 9) Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 30 (tiga puluh) tahun, dan memenuhi angka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kreditkumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 850 angka kredit, berhak mendapatkan tunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan IV/d dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.

- 10) Yang telah bekerja sebagai guru tetap dengan pengalaman mengajar lebih dari 34 (tiga puluh empat) tahun, dan memenuhi angka kredit kumulatif sistem pembinaan dan pengembangan keprofesian guru berkelanjutan minimal 1050 angka kredit, berhak mendapatkantunjangan profesi setara dengan tunjangan profesi pegawai negeri sipil yang memiliki golongan IV/e dengan masa kerja golongan 0 (nol) tahun.

Pembagian beban antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menanggung tunjangan profesi adalah sebagai berikut:

- 1) Pemerintah menanggung 60% (enam puluh persen) dari seluruh bahan tunjangan profesi dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) sebagai dana dekonsentrasi atau tugas pembantuan.
- 2) Pemerintah Provinsi menanggung 40% (empat puluh persen) dari seluruh beban tunjangan profesi bagi guru yang bertugas pada satuan pendidikan khusus di daerahnya dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanaja daerah (APBD).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Pemerintah Kabupaten/Kota menanggung 40% (empat puluh persen) dari seluruh beban tunjangan profesi bagi guru yang bertugas pada satuan pendidikan anak usia dini formal dan satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar di daerahnya dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBN).

Atas dasar pertimbangan kemampuan dan kredibilitas instrumen fiskal Pemerintah dan/ atau Pemerinrah Daerah, Menteri dapat menetapkan beban Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan/ atau Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menanggung tunjangan profesi yang berbeda dari ketentuan yang ada.

c. Tunjangan Khusus

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan guru tetap yang diangkat satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat, yang bertugas di satuan pendidikan di daerah khusus berhak memperoleh tunjangan khusus yang ditanggung oleh Pemerintah dan dianggarkan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) sebagai dana tugas pembantuan.

Guru yang diangkat oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dan bertugas di daerah khusus sebagaimana dimaksud juga berhak atas rumah dinas yang disediakan oleh Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya. Rumah dinas sebagaimana dimaksud harus memenuhi standar kelayakan huni yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri dan digunakan selama guru yang bersangkutan bertugas di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

daerah khusus. Hak menempati rumah dinas sebagaimana dimaksud dapat dicabut apabila rumah yang bersangkutan tidak melaksanakan kewajibannya sebagai guru sebagaimana diatur Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

d. Maslahat Tambahan

Maslahat tambahan diperoleh dalam bentuk:

- 1) Tunjangan pendidikan, asuransi pendidikan, beasiswa, dan penghargaan bagi guru;
- 2) Kemudahan memperoleh pendidikan bagi putra putri guru;
- 3) Pelayanan kesehatan; atau
- 4) Bentuk kesejahteraan lain.

Pendanaan maslahatan tambahan bagi guru yang diangkat oleh Pemerintah menjadi tanggung jawab Pemerintah dan dianggarkan dalam APBN. Perndanaan maslahat tambahan bagi guru yang diangkat oleh Pemerintah Daerah menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah dan dianggarkan dalam bentuk APBN.

3. Fungsi Kesejahteraan Bagi Guru

- a. Meningkatkan taraf kehidupan guru menuju hidup yang lebih baik dan layak.
- b. Sebagai motivasi bagi guru baik material ataupun non material agar lebih semangat dalam menjalankan tugasnya
- c. Untuk menanamkan rasa kesadaran dan tanggung jawab dengan tugasnya¹⁴

¹⁴ Kunandar, *Guru Profesional*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 36



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Guru

- a. Sarana dan prasarana kerja yang cukup
- b. Imbalan (gaji) yang memenuhi standar hidup
- c. Suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman
- d. Sistem kerja yang adil dan terbuka, penuh kebersamaan¹⁵

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar-mengajar. Namun demikian, posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional mengajar dan tingkat kesejahteraannya. Ukuran kesejahteraan memang relatif dan sulit diukur hanya dengan kecukupan materi belaka.

Oleh sebab itu, Isjoni mengemukakan bahwa tingkat kesejahteraan seorang guru dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga sehari-hari secara tetap dan berkualitas.
- b. Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal
- c. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan serta mengembangkan diri secara profesional.

¹⁵ Suparlan. *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta, Hikayat, cetakan I, 2005. h. 153-154



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- d. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional.¹⁶

5. Indikator Kesejahteraan Guru

Menurut Isjoni, tingkat kesejahteraan guru dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga secara tetap dan berkualitas,
- b. Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal
- c. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan dan mengembangkan diri secara profesional, dan d. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional¹⁷

B. Kepuasan Kerja Guru

1. Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya

¹⁶ Moh Uzer usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, edisi ke-2, 2000), hal 14.

¹⁷ Wahyuni Reni Zetriuslita, Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru, *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains* Edisi 1 Tahun ke-1, 2013, hal 3



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang akan puas dengan pekerjaan yang dijalannya, apabila apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkan, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.¹⁸

Istilah “kepuasan” merujuk pada suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.¹⁹ Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi.

¹⁸ Vendriana Lisdiani, *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Journal Of Social And Political Sciencet 2017, Hal 1-8

¹⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009) Hal. 74



Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.²⁰

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assesment) seorang pegawai terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain). Robbins juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Kepuasan kerja karyawan akan diukur melalui penilaian responden terhadap beberapa indikator seperti hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan, lingkungan fisik kerja, saran atau kritik dari rekan kerja, hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab, perasaan ditengah keluarga berkaitan dengan kebutuhan tugas di kantor, perasaan jika mendapat penghargaan atau pujian dari atasan, perasaan atau penilaian terhadap gaji, tunjangan dan bonus yang

²⁰ Moch As'ad, *Psikologi Industri*. (Jakarta: Liberty. 1995), Cet 1, h. 104

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



diberikan instansi, penilaian terhadap jaminan/asuransi kesehatan, jaminan pensiun, penilaian terhadap cuti kerja.²¹

2. Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.²²

Jadi kesimpulannya bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai/guru lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana guru-guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

²¹ Robbins, P Stephen., Judge, A Timothy, *Perilaku Organisasi, Organizational Behavior*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001)

²² *Op.cit.*, hal 1-8

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



3. Teori-teori Kepuasan Kinerja Guru

Adapun teori kepuasan kinerja yaitu:

a. *Equilty Teory* (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. As'ad mengatakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equilty*) atau tidak atas situasi tertentu. Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas dengannya, sekantor maupun ditempat yang lain. Yulk menjelaskan bahwa perbandingan tersebut merupakan perbandingan antar hasil kerja dengan rasio hasil model orang lain. Pengertian model dapat berupa pendidikan, pengalaman keahlian usaha-usaha, jam kerja, peralatan dan persediaan lainnya. Sedangkan pengertian hasil dapat berupa upah, status simbol penghargaan, kesempatan untuk maju dan fasilitas lainnya.

b. *Discrepansy Theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Locke mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

c. *Two Factory Theory* (Teori Dua Faktor)

Menurut Herzberg ada dua kondisi yang mempengaruhi kepuasan seseorang. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (job context), yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan kedua, berupa serangkaian kondisi instrinsik, isi pekerjaan (job context) yang akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan.²³

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru

Menurut pendapat Ghiselli dan Brown, dalam (melayu hasibuan) mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:²⁴

- a. Kedudukan (posisi): Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Kencana Prenada media Group, 2009) hal 79

²⁴ Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2001). Cet-2 , Edisi Revisi. hal: 202

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- b. Pangkat (golongan): Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.
- c. Umur Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial: Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- e. Mutu pengawasan: Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik.

Kepuasan tidak muncul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh banyak faktor, terutama faktor dari dalam dan luar individu. Ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Kedudukan (Posisi)

Pada tanggapan umum orang yang bekerja pada kedudukan lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada orang yang bekerja di tingkat lebih rendah.

b. Pangkat (Golongan)

Pada pekerjaan yang berdasarkan perbedaan pangkat(golongan) sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan gaji, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah tingkah laku dan perasaan.

c. Umur

Umur antara 25 hingga 34 tahun dan pekerja yang berumur 40 hingga 45 tahun adalah merupakan batas umur yang boleh menimbulkan perasaan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

d. Jaminan Finansial (gaji)

Masalah gaji dan jaminan social kebanyakannya mempengaruhi kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara pekerja dengan pihak pemimpin sangat penting dalam menaikkan produktifitas kerja.²⁵

²⁵ Teuku Irwani, Kepuasan Kerja Guru Sekola Dasar Dalam Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat, *Bina Gogik*, Vol 4, No 1



C. Penelitian Relevan

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang hampir sama dengan judul peneliti yaitu:

1. Fathurrahman Alfa, 2018, Analisis Pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja sebagai variable intervening (studi kasus pada SMK Negeri 13 Malang Jawa Timur).Persamaan: dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang kepuasan kerja guru. Perbedaan: Penelitian ini menggunakan variable intervening sebagai variable yang digunakan sebagai variable penelitian.
2. Danu Budi Utomo, 2014, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan motivasi sebagai variable intervening, Fakultas Ekonomitika dan Bisnis Unersvitas Diponegoro Semarang.

D. Konsep Operasional

1. Pengaruh kesejahteraan Guru

Kesejahteraan guru adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang bekerja di lingkungan pendidikan, baik yang berupa material maupun spiritual sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya. tingkat kesejahteraan guru dapat dilihat melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi kebutuhan pokok keluarga secara tetap dan berkualitas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kebutuhan pendidikan keluarga dapat terpenuhi secara baik dan optimal.
- c. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan dan mengembangkan diri secara professional.
- d. Memiliki kemampuan untuk mengembangkan komunikasi ke berbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memanfaatkan teknologi maupun secara konvensional.²⁶

2. Kepuasan Kerja Guru

Kepuasan atau ketidakpuasan kerja pegawai dapat diperlihatkan oleh beberapa aspek diantaranya:

- a. Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran.
- b. Perasaan senang atau tidak senang dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan
- d. Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya.
- e. Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan sepenuh hati.²⁷

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀: Kesejahteraan guru ada pengaruh positif terhadap kerja guru di SMA IT ALFATH SIAK.

H_a: Kesejahteraan guru tidak berpengaruh positif terhadap kerja guru di SMA IT ALFATH SIAK.

²⁶ *Ibid*

²⁷ *Op,cit hal 3*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Adapun Teknik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Teknik korelasi, menurut Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa korelasi merupakan alat ukur suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variable yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variable yang berbeda dan menentukan tingkat hubungan antara variable-variable ini²⁸

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di sekolah menengah atas islam terpadu al fath Siak. Waktu Penelitian dilakukan pada 1 Agustus 2023 - selesai. Alasan saya memilih lokasi penelitian ini karena berhubung lokasi penelitian dekat dengan tempat tinggal saya.

C. Subjek Dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi subjek penelitian ini adalah semua guru kelas X,XI,XII di Sma Islam Terpadu Alfath Siak yang berjumlah 30 orang

2. Objek Penelitian

Objeknya adalah Pengaruh Kesejahteraan Guru Dan Pengembangan Karir Terhadap Kerja Guru di SMA IT ALFATH Siak.

²⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 8



D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generelasi yang terdiri atas objek subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah dan Majelis Guru (30) jiwa. Adapun sampel yang diambil kepala sekolah dan guru. Sedangkan metode pengambilan sampling menggunakan Proposive Sampling yaitu penarikan sampel yang dilakukan dengan memilih sampel sesuai dengan kriteria yang ditentukan Penulis.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Sampel yang valid ditentukan oleh dua pertimbangan. Akurasi atau ketepatan dan presisi. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil menjadi persoalan yang penting manakala jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian yang menggunakan analisis kuantitatif. Jika ukuran populasinya 1000, sampel sekitar 10% sudah cukup, tetapi jika ukuran populasinya sekitar 100 sampelnya paling sedikit 30%, dan kalau ukuran populasinya 30, maka sampelnya harus 100%. Ada pula yang menuliskan, untuk penelitian deskriptif, sampelnya 10% dari populasi, penelitian korelasional, paling sedikit 30 populasi, penelitian perbandingan kausal, 30 per kelompok, dan untuk penelitian eksperimen 15 per kelompok.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan mendapatkan data penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan informasi secara langsung mengenai keadaan suatu obyek yang menjadi sasaran.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.²⁹ Tujuan dari penyebaran kuesioner yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa merasa khawatir responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

²⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 199

Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No Butir Soal
1	Kesejahteraan Guru	Penghasilan setiap bulan mampu mencukupi secara tetap dan berkualitas	1. Guru menerima gaji sesuai dengan kebutuhan	1,2
		kebutuhan Pendidikan keluarga dapat dipenuhi secara baik dan optimal	1. Guru menerima tunjangan lain selain gaji pokok	3
		Memiliki kemampuan untuk mengembangkan pendidikan berkelanjutan dan mengembangkan diri secara profesional	1. Guru mengikuti pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensinya 2. Guru mengikuti MGBS (Musyawrah guru bidang studi) dalam meningkatkan kompetensinya	4,5, 6,7
		Memiliki kemampuan untuk mengembangkankomunikasi keberbagai arah sesuai dengan kapasitasnya, baik dengan memnfaatkan teknologi maupun secara konvensional	1. Guru memperoleh pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan profesinya 2. Guru dapat ikut serta dalam menegmbangkan ilmu dan teknologi profesi	8 9,10
		Jumlah kehadiran pegawai atau jumlah kemangkiran	1. Kehadiran guru dan kegiatan selama hadir di tempat kerja	1,2,3,4
2	Kepuasan kerja guru	Perasaan senang atau tidak senang dalam pelaksanaan	1. Senang dalam melaksanakan	5,6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	pekerjaan	pekerjaan	
	perasaan adil atau tidak adil dalam menerima imbalan	1. Tidak mengeluh terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan 2. Selalu semangat dalam bekerja	7,8 9,10,11,12
	Suka atau tidak suka dengan jabatan yang dipegangnya	1. Tanggung jawab atas pekerjaan	13,14,15,16
	Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan sepenuh hati	1. Mampu menerima tugas dengan sepenuh hati	17,18,19,20

F. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur suatu obyek ukur atau mengumpulkan data dari suatu variabel.⁴⁶ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengukuran skala likert. Dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Dari setiap jawaban item instrumen tersebut mempunyai mempunyai skor dari sangat negatif sampai sangat positif.

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kadang-kadang	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Untuk mendapatkan instrumen yang jelas, peneliti perlu untuk menguji kevalidan dan reliabelnya suatu variabel tersebut. Selain itu peneliti menggunakan program *IBM SPSS Statistics Subscription* untuk mempermudah dalam penelitian ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat kehandalan dan keshahihan alat ukur yang digunakan. Sebuah instrumen yang dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.³⁰

Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya dalam setiap pertanyaan atau pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Dimana setiap pertanyaan atau pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah dari masing- masing pertanyaan atau pernyataan dengan jumlah tanggapan yang digunakan dalam setiap variabel. Pengujian ini membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r , maka instrumen penelitian akan dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka instrumen penelitian dikatakan invalid.³¹ Untuk menentukan valid tidaknya suatu pernyataan atau pertanyaan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) yang berlaku dalam *Korelasi Product Moment*.³²

³⁰ Zulkfli Matondang, *Validitas dan Reliabilitas Suatu Instrumen Penelitian*, Jurnal Tabularasa, Vol. 6 No.1, (2009), hal. 87

³¹ Budi Darma, *Statiksa Penelirian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*, (Jawa Barat: Guepedia, 2021), hal. 7-8

³² Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan (Perhitungan, Penyajian, Penjelasan, Penafsiran, dan Penarik Kesimpulan)*, (Depok: Rajawali Pers, 2017), hal. 147

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel III.2
Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Guru

No	R_{xy}	$R_{\text{tabel}} 5\% (30)$	Keterangan
1	0,768	0,361	Valid
2	0,616	0,361	Valid
3	0,733	0,361	Valid
4	0,727	0,361	Valid
5	0,722	0,361	Valid
6	0,594	0,361	Valid
7	0,339	0,361	Valid

Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai r_{tabel} yaitu 0,361. Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa semua nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan semua item angket kesejahteraan guru dinyatakan valid. Sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Guru

No	R_{xy}	$R_{\text{tabel}} 5\% (30)$	Keterangan
1	0,421	0,361	Valid
2	0,658	0,361	Valid
3	0,465	0,361	Valid
4	0,572	0,361	Valid
5	0,648	0,361	Valid
6	0,806	0,361	Valid
7	0,348	0,361	Valid

Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai r_{tabel} yaitu 0,361. Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa semua nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan semua item angket kepuasan kerja guru dinyatakan valid. Sehingga dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan ketepatan atau tingkat posisi suatu ukuran atau alat pengukuran. Suatu alat ukur disebut mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya, jika alat ukur itu mantap, dalam pengertian bahwa alat tersebut stabil dan dapat diandalkan serta dapat diramalkan. Uji reliabilitas ini mempunyai nilai signifikansi 0,05 apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dinyatakan reliabel. Sebaliknya, apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka instrumen tidak reliabel dan tidak layak digunakan.³³ Uji Reliabilitas ini menggunakan *CronbachAlpha* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics Subscription*.

Adapun hasil uji reliabilitas kesejahteraan guru (Variable X) dan kepuasan kerja guru (Variabel Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel III.4
Hasil Uji Reliabilitas Kesejahteraan Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.749	7

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai hitung uji reliabelnya adalah $0,749 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan variabel X (kesejahteraan guru) reliabel.

Tabel III.5
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	7

³³ *Ibid.* hal 156



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai hitung uji reliabel nya adalah $0,770 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan variable Y (Kepuasan Kerja Guru) Reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari:³⁴

- a. Jika nilai Signifikasi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal
- b. Jika nilai Signifikasi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas merupakan uji persyarat analisis untuk mengetahui pola data, apakah data berpola linear atau tidak. Pengujian ini juga berkaitan dengan menggunakan regresi linear. Adapun dasar untuk pengambilan keputusan uji linearitas yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,005$ maka variabel X dan Y terdapat hubungan
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,005$ maka varibel X dan Y tidak terdapat hubungan.

3. Koefisien Korelasi

Teknik korelasi ini digunakan untuk membuktikan hubungan dua variabel berbentuk interval, ratio, dan sumber data dari dua varibel atau

³⁴ Nuryadi, dkk, *Dasar-dasar Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Sibuku Media, 2017), hal

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih tersebut adalah saman. Untuk menguji koefisien korelasi ini yaitu dengan menggunakan rumus *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Ket:

r_{xy} = Koefesien korelasi skor butir (X) dengan skor total (Y)

n = Jumlah responden

X = Jumlah Skor butir

Y = Jumlah Skor total

X^2 = Jumlah kuadrat butir

XY = Perkalian skor butir item dengan skor butir total³⁵

Untuk memperoleh hasil perhitungan signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r dengan taraf kesalahan 5%. Jika r lebih kecil dari r , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Begitu pula sebaliknya, r lebih besar dari r , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.³⁶

³⁵ Hartono, *Statistik Untuk Penelitian Edisi Revisi Cet Ke-1*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal.8

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2022)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data dengan judul hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga Pegawai di Sekolah menengah Atas Islam Terpadu Alfath Siak , dan telah penulis sajikan pada pembahasan terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil presentase Kesejahteraan guru dari 3 indikator tersebut terdapat kategori yang paling tinggi yaitu kategori “Sangat Baik” dan presentase sebesar 92,2%. Sedangkan kategori yang paling rendah yaitu kategori “Sangat Baik” dan presentase sebesar 87,33%. Sedangkan skor rata-rata yang diperoleh dari hasil presentase, yaitu sebesar 89,70%. Dengan kategori sangat baik. Artinya tingkat kesejahteraan guru di sekolah menengah atas islam terpadu alfath kabupaten siak “Sangat Baik”.
2. Hasil presentase kepuasan kerja guru dari 3 indikator terdapat kategori yang paling tinggi yaitu kategori “Sangat Baik” dan presentase sebesar 93%. Sedangkan kategori yang paling rendah yaitu kategori “Sangat Baik” dan presentase sebesar 89,66%. Sedangkan skor rata-rata yang diperoleh dari hasil presentase, yaitu sebesar 91,40%. Dengan kategori sangat baik. Artinya tingkat kesejahteraan guru di sekolah menengah atas islam terpadu alfath kabupaten siak “Sangat Baik”.
3. Berdasarkan analisis data menggunakan korelasi Product Moment, diperoleh nilai signifikan $0,573 > 0,05$ yang berarti H_0 ditolak H_a



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diterima. Yang artinya adanya korelasi dari variabel (X) terhadap variabel (Y). Dilihat dari nilai koefisien $r = 0,573$ berada pada interval $0,40-0,599$ artinya hubungan antara tingkat kesejahteraan guru dengan tingkat kepuasan kerja guru dalam tingkat “Cukup Kuat” yaitu sebesar 32,83%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, selanjutnya diajukan saran-saran dari peneliti

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala Sekolah agar terus memenuhi kesejahteraan baik secara material maupun non material dan pelatihan pengembangan karir untuk guru-guru yang ingin mengembangkan skill mengajar dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru, sehingga kepuasan kerja di sekolah yang dipimpinnya meningkat.

- b. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya meningkatkan prestasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai

pendidik, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja agar pembelajaran di sekolah berjalan dengan baik.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhyak. *Profil Pendidikan Sukses*, (Surabaya : Elkaf, 2005).
- Arifin. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2000).
- Arifin. *Kapita Selekta Pendidikan(Islam dan Umum)*,(Jakarta: Bumi Aksara, 2000).
- As'ad, M. *Psikologi Industri*. (Jakarta: Liberty. 1995), Cet 1
- Bintarto. 1989. *Interaksi Desa-Kota dan Permasalahannya*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Bintarto. *Interaksi Desa-Kota dan Permasalahannya*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1989).
- Fahrudin,A. *Pengantar kesejahteraan sosial*, (Bandung:PT Refika Aditama, 2012).
- Fahrudin,A. *Pengantar kesejahteraan sosial*, (Bandung:PT Refika Aditama, 2012).
- Hamalik,O. *Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002).
- Hamalik,O. *Profesional Pendidik dan Tenaga Kependidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002).
- Handoko,Hani. *Manajemen Perilaku dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta,2001).
- Henry,R. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004).
- Henry,S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004).
- Kalang,R. “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara” , Sulawesi Utara, Jurnal LPPM bidang EkoSosBudKum Vol 2 Nomor 1 Tahun 2015

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Ste Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau

- Kalang,R. “Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara” , Sulawesi Utara, Jurnal LPPM bidang EkoSosBudKum Vol 2 Nomor 1 Tahun 2015
- Kali Kula,S. Pengaruh Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Di Kabupaten Sumba Barat, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, Vol 1, No 2, 2017.
- Komang,A. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmi, 2012.
- Kunandar. *Guru Profesional*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Lisdiani,V. “Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening (studi kasus pada Hotel Grasia Semarang)”, Semarang, Journal Of Social and Political Science tahun 2017.
- Raflis ,S. Kosasi,*Profesi Keguruan*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2004).
- Raflis, S. *Profesi Keguruan*,(Jakarta: Rineka Cipta, 2004).
- Reni,W. Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Guru Matematika Sekolah Menengah Pertama di Kota Pekanbaru, Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains Edisi 1 Tahun ke-1, 2013.
- Siddik, D. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru Pada Min Air Joman Dan Mismi Binjai Serbangan Kabupaten Asahan, Attazaki,Vol 1,No 1,2017
- Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).
- Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009).
- Suparlan. *Menjadi Guru Efektif*, Yogyakarta, Hikayat, cetakan I, 2005.
- Sutrisno,E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2009).
- Uzer usman,M. *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, edisi ke-2, 2000).
- Zuzandi. *Pengembangan Profesi Dan Karir Guru*, Prodi MAP FKIP Unib.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS ISLAM TERPADU ALFATH KABUPATEN SIAK

1. Data Identitas Responden

Nama : kaFrawi, S.Pd.

Guru bidang study : ~~PISA~~ Sosiologi

2. Petunjuk Pengisian Angket

- Bacalah setiap pertanyaan dibawah ini dengan baik
- Berilah tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang anda pilih
- Isilah sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya
- Angket ini dibuat hanya untuk kepentingan ilmiah dalam rangka menyusun skripsi tidak ada tujuan lain. Oleh karena itu jawaban bapak/ibu akan dijamin kerahasiaannya.

SS : (Sangat Setuju) diberi skor 5

S : (Setuju) diberi skor 4

KK : (Kadang-kadang) diberi skor 3

TS : (Tidak Setuju) diberi skor 2

STS : (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**ANGKET VARIABEL X
KESEJAHTERAAN GURU**

NO	Pertanyaan	SS	S	KK	TS	STS
1	Saya memperoleh kenaikan pangkat jika kinerja saya baik dan maksimal			✓		
2	Saya menerima gaji sesuai dengan kebutuhan		✓			
3	Saya Mendapatkan reward atas prestasi kerja yang dihasilkan			✓		
4	Saya tidak memperoleh pelatihan untuk meningkatkan kompetensi				✓	
5	Saya selalu mengikuti setiap adanya pelatihan		✓			
6	Saya mengikuti MGBS (Musyawarah guru bidang studi)		✓			
7	Saya menggunakan media dalam proses pembelajaran		✓			
8	Saya dapat menggunakan media tambahan dan internet dalam proses belajar		✓			
9	Saya memperoleh sosialisasi bersama, selama disekolah		✓			
10	Lingkungan sekolah mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi agar menghasilkan kinerja yang tinggi		✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**ANGKET VARIABEL Y
KEPUASAN KERJA GURU**

NO	Pertanyaan	SS	S	KK	TS	STS
1	Saya selalu hadir kesekolah		✓			
2	Saya tidak meninggalkan kelas pada saat jam berlangsung		✓			
3	Saya selalu datang tepat waktu		✓			
4	Saya merasa senang jika datang tepat waktu		✓			
5	Saya selalu senang bekerja karena pendidikan adalah bagian dari hidup saya		✓			
6	Saya menikmati pekerjaan saya sebagai seorang guru		✓			
7	Saya bertanggung jawab penuh selama jam kerja berlangsung		✓			
8	Saya mampu menghargai pendapat orang lain		✓			
9	Saya menyukai pekerjaan saya		✓			
10	Saya selalu semangat dalam bekerja		✓			
11	Saya selalu siap terhadap tugas yang diberikan		✓			
12	Mengajar menurunkan semangat saya					✓
13	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat		✓			
14	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya		✓			
15	Saya selalu teiliti dalam mengajar		✓			
16	Saya mampu bekerja sama dengan tim		✓			
17	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya		✓			
18	Saya menyukai Susana ditempat kerja		✓			
19	saya menerima sanksi atas kesalahan yang saya perbuat		✓			
20	Saya merasanya nyaman dengan kondisi yang ada saat bekerja sama dengan tim		✓			
21	Peralatan yang ada menunjang pelaksanaan saya dalam		✓			

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau melakukan tindakan lainnya yang serupa tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Ciri dan Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu mass
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	mengajar				
22	Saya menyukai teman-teman yang dapat bekerja sama	✓			
23	Kerjasama yang terjalin dengan baik antara guru dapat menimbulkan semangat dalam mengajar	✓			
24	Mengajar dapat mendorong saya lebih kreatif	✓			
25	Saya mempunyai komitmen dalam mengajar	✓			





ANGKET PENELITIAN

PENGARUH KESEJAHTERAAN GURU TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH ATAS ISLAM TERPADU ALFATH KABUPATEN SIAK

1. Data Identitas Responden

Nama : *Aulia Maulani S. Ak*
Guru bidang study : *Ekonomi*

2. Petunjuk Pengisian Angket

- a) Bacalah setiap pertanyaan dibawah ini dengan baik
- b) Berilah tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang anda pilih
- c) Isilah sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya
- d) Angket ini dibuat hanya untuk kepentingan ilmiah dalam rangka menyusun skripsi tidak ada tujuan lain. Oleh karena itu jawaban bapak/ibu akan dijamin kerahasiaannya.

SS : (Sangat Setuju) diberi skor 5

S : (Setuju) diberi skor 4

KK : (Kadang-kadang) diberi skor 3

TS : (Tidak Setuju) diberi skor 2

STS : (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



ANGKET VARIABEL X
KESEJAHTERAAN GURU

NO	Pertanyaan	SS	S	KK	TS	STS
1	Saya memperoleh kenaikan pangkat jika kinerja saya baik dan maksimal		✓			
2	Saya menerima gaji sesuai dengan kebutuhan		✓			
3	Saya Mendapatkan reward atas prestasi kerja yang dihasilkan		✓			
4	Saya tidak memperoleh pelatihan untuk meningkatkan kompetensi		✓			
5	Saya selalu mengikuti setiap adanya pelatihan		✓			
6	Saya mengikuti MGBS (Musyawarah guru bidang studi)		✓			
7	Saya menggunakan media dalam proses pembelajaran		✓			
8	Saya dapat menggunakan media tambahan dan internet dalam proses belajar		✓			
9	Saya memperoleh sosialisasi bersama, selama disekolah		✓			
10	Lingkungan sekolah mendorong pegawai untuk mengembangkan potensi agar menghasilkan kinerja yang tinggi		✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruhnya atau cara-cara lain, tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**ANGKET VARIABEL Y
KEPUASAN KERJA GURU**

NO	Pertanyaan	SS	S	KK	TS	STS
1	Saya selalu hadir kesekolah		✓			
2	Saya tidak meninggalkan kelas pada saat jam berlangsung		✓			
3	Saya selalu datang tepat waktu		✓			
4	Saya merasa senang jika datang tepat waktu		✓			
5	Saya selalu senang bekerja karena pendidikan adalah bagian dari hidup saya		✓			
6	Saya menikmati pekerjaan saya sebagai seorang guru		✓			
7	Saya bertanggung jawab penuh selama jam kerja berlangsung		✓			
8	Saya mampu menghargai pendapat orang lain		✓			
9	Saya menyukai pekerjaan saya		✓			
10	Saya selalu semangat dalam bekerja		✓			
11	Saya selalu siap terhadap tugas yang diberikan		✓			
12	Mengajar menurunkan semangat saya		✓			
13	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat		✓			
14	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya		✓			
15	Saya selalu teliti dalam mengajar		✓			
16	Saya mampu bekerja sama dengan tim		✓			
17	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya		✓			
18	Saya menyukai Susana ditempat kerja		✓			
19	saya menerima sanksi atas kesalahan yang saya perbuat		✓			
20	Saya merasanya nyaman dengan kondisi yang ada saat bekerja sama dengan tim		✓			
21	Peralatan yang ada menunjang pelaksanaan saya dalam		✓			

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Halicobita Jilid 1 UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim

	mengajar				
22	Saya menyukai teman-teman yang dapat bekerja sama	✓			
23	Kerjasama yang terjalin dengan baik antara guru dapat menimbulkan semangat dalam mengajar	✓			
24	Mengajar dapat mendorong saya lebih kreatif	✓			
25	Saya mempunyai komitmen dalam mengajar	✓			

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



YAYASAN SULTAN MUHAMMAD ABDUL JALIL
 MUZAFFAR SYAH
 مدرسة العالية الإسلامية الموحدة الفتح
 ISLAMIC INTEGRATED SENIOR HIGH SCHOOL
 SMA ISLAM TERPADU AL-FATH

Alamat : Jl. Pemda/Pesantren, Kp. Benteng Hulu, Kec. Mempura,
 Kab. Siak
 Hp. 0811 7602 20 & 0853 7636 2571

SURAT IZIN

Nomor : 750/SMAS IT AL-FATH/XI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Sekolah SMA IT Al Fath Mempura Siak Sri Indrapura, menerangkan bahwa :

Nama : Farhan Almuhhsin Awwaluddin
 NIM : 11910311991
 Semester/Tahun : IX (Sembilan)/ 2023
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Agama Islam
 Jenjang : S1

Bahwa nama tersebut di atas kami izinkan untuk melakukan riset di SMAS IT AL-FATH Mempura Siak Sri Indrapura.

Demikian surat ini di buat untuk di digunakan sebagai mestinya, terima kasih.

Mempura, 06 November 2023

Kepala Sekolah



H. SURYADI, S.Ag,MA

UIN SUSKA RIAU