Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page: 30591-30597

Pengaruh Gaji & Motivasi Terhadap Guru Honorer Di MA Raudhatul Jannah

Minta Jernih Gulo
Universitas Palangkaraya
E-mail: minta1@gmail.com

Published: Nov, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja guru di MA RAUDHATUL JANNAH. Latar belakang penelitian didasari oleh fenomena gaji guru yang relatif minim serta keterlambatan pembayaran yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan keaktifan guru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendektan deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji yang minim dan terkadang pembayaran gaji yang sering tertunda berdampak pada rendahnya motivasi kerja, keterlambatan kehadiran, serta menurunnya kualitas pembelajaran yang diberikan guru. Namun, sebagian guru tetap berusaha menjaga profesionalisme karena adanya motivasi intrinsik dan tanggung jawab moral sebagai pendidik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan finansial berupa gaji yang layak dan pembayaran tepat waktu sangat di perlukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Kata kunci : Gaji, motivasi , kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of salary and motivation on teacher performance at SMA Negeri 1 Sepang Simin. The background of the research is based on the phenomenon of relatively low teacher salaries and late payments which have an impact on decreasing work motivation and teacher activity in carrying out their duties. This research uses a qualitative method with a descriptive approach. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, then analyzed using data reduction techniques. The results of the study show that minimal salaries and sometimes delayed salary payments have an impact on low work motivation, late attendance, and decreased customer quality. However, some teachers still try to maintain professionalism because of intrinsic motivation and moral responsibility as educators. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesejahteraan finansial berupa gaji yang layak dan pembayaran tepat waktu sangat di perlukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Keywords: Salary, motivation, performance.

© The Author(s). 2025 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. (Abd Rahman BP dkk). Pendidikan sebagai salah satu aspek fundamental dalam kehidupan manusia memiliki peran penting dalam membentuk generasi yang berkualitas, tidak hanya dari segi intelektual tetapi juga dalam pembentukan karakter, moral serta keterampilan sosial yang sesuai dengan era saat ini. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, pendidikan juga mengalami dinamika yang menuntut adanya penyesuaian baik dalam konsep, metode, maupun praktik pelaksanaanya. Tidak sedikit juga para ahli yang memberikan pandangan dan definisi yang beragam mengenai pendidikan sesuai dengan latar belakang dan perspektif mereka masing-masing salah satunya adalah Ki Hadjar Dewantara. Menurut Ki Hadjar Dewantara pendidikan sebagai tuntutan di dalam hidup tumbuhnya anak-anak, artinya pendidikan menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak, agar mereka sebagai manusia, dan sebagai anggota masyarakat dapatlah mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya. (Amaliyah, 2021).

Guru bukan hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik dan pembimbing yang berfungsi membentuk karakter serta meningkatkan kemampuan peserta didik. Keberadaan guru bagi suatu bangsa amatlah penting, apalagi suatu bangsa yang sedang membangun, terlebih bagi kehidupan bangsa di tengah-tengah pelintasan zaman di tengah-tengah pelintasan zaman dengan teknologi yang kian canggih dan segala perubahan serta pergeseran nilai yang cenderung memberi nuansa kehidupan yang menuntut ilmu dan seni dalam kadar dinamik untuk dapat mengadaptasikan diri. (Ahmad Sopian, 2016). Oleh karena itu, kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru yang optimal dapat tercermin dari kehadiran, kedisplinan, penguasaan materi, kreativitas mengaajar, serta kemampuan dalam mengevaluasi hasil belajar siswa.

Guru merupakam komponen penting dalam penyelenggaraan pendidikan karena berperan langsung dalan proses pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik. Kinerja guru sangat berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah, karena guru tidak hanya berfumgsi sebagai penyampai ilmu pengetahuan tetapi juga sebagai mentor, pembimbing dan teladan yang baik bagi peserta didik (Sari, 2020). Namun, faktanya tidak sedikit guru, terutama didaerah pedesaan seperti Sepang Simin masih menghadapi beberapa kendala sehingga tugas dan tanggungjawab mereka sebagai guru tidak dilaksanakan dengan sepenuhnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang kami lakukan di MA RAUDHATUL JANNAH, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat gaji, dan keterlambatan penyaluran gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang di berikan oleh pemberi kerja terhadap pekerja. Gaji merupakan segala sesuatu yang di terima pegawai (guru) sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja mereka. Gaji merupakan kompensasi langsung yang diterima, karena jenis kompensasi lain yaitu berupa tidak langsung dapat berupa tunjangan, penghargaan, apresiasi dan lain sebagainya (Syamsul dkk, 2020). Ketika gaji guru yang di terima tidak sesuai dengan beban kerja atau bahkan sering mengalami keterlambatan pembayaran, hal ini dapat menimbulkan rasa kecewa dan menurunnya motivasi guru untuk bekerja secara maksimal (Susanto, 2021). Di sisi lain, motivasi kerja juga terbukti berkorelasi positif dengan kinerja guru dalam berbagai studi (Agustina dkk, 2020).
Oleh karena itu, penelitian ini hendak mengkaji lebih mendalam bagaimana pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja guru, khususnya di MA RAUDHATUL JANNAH.

Rumusan Masalah
Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah :
1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja guru di MA RAUDHATUL JANNAH?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MA RAUDHATUL JANNAH?
3. Apakah gaji dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di MA RAUDHATUL JANNAH?

Tujuan Penelitian
Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan motivasi terhadap guru di MA RAUDHATUL JANNAH. Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk
1. Mendeskripsikan bagaimana gaji guru mempengaruhi kinerja guru
2. Menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja guru
3. Menganalisis keterkaitan antara faktor gaji dan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Metode ini dipilih karena fokus penelitian adalah memahami fenomena secara mendalam menggenai bagaimana gaji dan motivasi mempenggaruhi kinerja guru. menurut sugiyuno (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekan pada makna. http://repository.stei.ac.id/6507/4/BAB%203.pdf
Subjek penelitian terdiri dari guru di tingkat MA dipilih secara purposive, dengan kriteria memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun dan merupakan guru honorer/ASN. Data dikumpulkan melalui

wawancara mendalam, dan obervasi langsung di sekolah MA RAUDHATUL JANNAH. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan informan untuk memperoleh informasi yang mendalam mengenai topik penelitian(Sugiyono, 2019), sedangkan onservasi adalah teknik pengumpulan data langsung terhadap objek penelitian di lapangan (Moleong, 2018). Teknis analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, analisis model ini mencakup tiga komponen yaitu (1) reduksi data (2) penyajian data (3) penarikan kesimpulan/verifikasi (Rony Zulfirman, 2022). https://share.google/wBsLn0tu35Xk83aGs

Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, yaitu membandingkan hasil wawancara dengan observasi lapangan. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa nilai dari teknik pengumpulan data dengan trianggulasi adalah untuk mengetahui data yang diperoleh convergent (meluas), tidak konsisten atau kontradiksi. https://share.google/25Qe5G76JEBubvpgB

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Guru

Gaji merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi. Dalam konteks pendidikan, gaji berfungsi sebagai pendorong utama yang mempengaruhi kepuasan dan semangar kerja guru. Gaji guru adalah salah satu komponen utama dalam menentukan kesejahteraan mereka. Gaji ini mencakup kompensasi yang diterima oleh guru sebagai imbalan atas pekerjaan mereka (Fajar Tri) https://share.google/IkqJSUltDdo5sOYYw

Menurut Aisyah (2019) kompensasi yang tidak memadai dapat menunjukkan prestasi kerja, motivasi kerjan dan kepuasan kerja guru, bahkan dapat menyebabkan guru yang potensial keluar dari sekolah. https://share.google/qa6xwEvESsy2LhbW4

Selain itu, keterlambatan gaji guru dapat menyebabkan turunnya kehadiran dan motivasi guru untuk melaksanakan tugas nya. Keterlambatan gaji dapat menurangi komitmen para guru terhadap lembaga pendidikan dan meningkatkan kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan tambahan. Kondisi ini menggambarkan pentingnya ketepatan waktu dalam pembayaran gaji untuk menjaga profesionalitas guru (Dee &Fu, (2004). https://www.kompasiana.com/amp/neharofiq6825/64d0772508a8b56eea219592/pengaruh-keterlambatan-gaji-terhadap-kedisiplinan-guru

2. Motivasi Kerja & Kinerja Guru

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara optimal. Herzberg menjelaskan bahwa faktor motivasi (pengakuan, dan pencapaian) memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor hygiene (gaji, dan kebijakan) hanya mencegah ketidakpuasan. (Herzberg) https://share.google/EQ5SLrEHoKW4Lkrdk

Salah satu faktor penentu kinerja seorang guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menggambarkan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi instrinsik guru seperti rasa tanggungjawab moral dan kepuasan dalam mengajar juga memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. (Agustina, dkk 2020). https://share.google/7xYU6mMtY8krhmZdJ

Kinerja guru merupakan kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelanjaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didiknya dibawah bimbingannya. (Supardi, 2020). Kinerja guru merupakan hasil kerja yang di capai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik berdasarkan tanggung jawab dan standar profesionaliseme. http://repo.darmajaya.ac.id/7332/4/4.%20BAB%20II.pdf

Faktor internal seperti motivasi dan eksternal seperti kesejahteraan finansial menjadi penentu dalam pencapaian kinerja yang optimal.

3. Analisis Keterkaitan antara Gaji dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Gaji dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam dunia pendidikan, gaji berfungsi bukan hanya sebagai alat kompensasi finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi dan dedikasi

guru terhadap lembaga pendidikan. Gaji yang diterima guru menjadi ukuran kesejahteraan sekaligus pendorong utama yang dapat meningkatkan semangat kerja. Di sisi lain, motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Motivasi menjadi faktor penting yang menentukan bagaimana seorang guru melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab dan profesionalisme.

Menurut Fajar Tri, gaji merupakan bentuk penghargaan finansial yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi, yang dalam konteks pendidikan berarti penghargaan atas peran guru dalam mencerdaskan peserta didik. Fajar Tri. *Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Guru*. [https://share.google/IkqJSUltDdo5sOYYw] Penjelasan ini sejalan dengan pendapat yang meyatakan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja guru, bahkan menyebabkan guru potensial meninggalkan sekolah.(Aisyah, 2019) Dengan demikian, gaji memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat motivasi dan kinerja guru. Berdasarkan teori dua faktor Herzberg, gaji dikategorikan sebagai *hygiene factor* yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja. Artinya, gaji yang memadai tidak selalu menjamin peningkatan motivasi secara langsung, namun kekurangan atau keterlambatan gaji justru dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja.Aisyah. (2019). *Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru*. [https://share.google/qa6xwEvESsy2LhbW4]

Keterlambatan atau ketidakadilan dalam pembayaran gaji juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Dee dan Fu (2004) menunjukkan bahwa keterlambatan pembayaran gaji dapat menurunkan tingkat kehadiran dan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang merasa tidak dihargai secara finansial cenderung kehilangan komitmen terhadap lembaga pendidikan dan mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu dan keadilan dalam pembayaran gaji bukan hanya masalah administratif, tetapi juga berdampak pada profesionalitas dan dedikasi guru terhadap pekerjaannya. dee, T. & Fu, H. (2004). *Pengaruh Keterlambatan Gaji terhadap Kedisiplinan Guru*. Kompasiana. [https://www.kompasiana.com/amp/neharofiq6825/64d0772508a8b56eea219592/pengaruh-keterlambatan-gaji-terhadap-kedisiplinan-guru]

Sementara itu, motivasi kerja memiliki peran yang tidak kalah penting dalam menentukan kualitas kinerja guru. Berdasarkan teori motivasi Herzberg, faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian berperan besar dalam menciptakan kepuasan dan semangat kerja tinggi. Motivasi kerja yang kuat membuat guru terdorong untuk berprestasi, mengembangkan diri, dan melaksanakan pembelajaran dengan sepenuh hati. Menurut Agustina dkk. (2020), motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab moral, kepuasan dalam mengajar, dan kebanggaan terhadap profesi memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung bekerja dengan dedikasi, menunjukkan kreativitas dalam mengajar, serta mampu menginspirasi peserta didik.Agustina, dkk. (2020). *Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru*. [https://share.google/7xYU6mMtY8krhmZdJ]

Kinerja guru, sebagaimana dijelaskan oleh Supardi (2020), merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik berdasarkan tanggung jawab dan standar profesionalisme. Kinerja ini sangat dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu motivasi kerja, serta faktor eksternal seperti kesejahteraan finansial. Kedua faktor tersebut saling berhubungan dan bekerja secara sinergis dalam membentuk kinerja yang optimal. Gaji yang memadai berperan dalam menciptakan rasa aman dan kesejahteraan (motivasi eksternal), sementara motivasi kerja yang kuat berperan sebagai pendorong batin (motivasi internal) yang menggerakkan guru untuk berprestasi. Apabila gaji yang diterima guru tidak sesuai dengan beban kerja atau tidak dibayarkan tepat waktu, motivasi kerja cenderung menurun dan berimbas pada menurunnya kinerja. Sebaliknya, apabila guru mendapatkan penghargaan finansial yang layak serta lingkungan kerja yang mendukung, maka motivasi mereka untuk mengajar dengan baik akan meningkat.Supardi. (2020). *Kinerja Guru dan Profesionalisme Pendidik*. [http://repo.darmajaya.ac.id/7332/4/4.%20BAB%20II.pdf]

Dengan demikian, keterkaitan antara gaji dan motivasi dalam meningkatkan kinerja guru bersifat saling mendukung dan memperkuat. Gaji menjadi fondasi kesejahteraan yang menjaga stabilitas emosional dan profesionalitas guru, sedangkan motivasi menjadi kekuatan penggerak yang mendorong mereka untuk terus berprestasi dan berinovasi dalam mengajar. Lembaga pendidikan perlu memperhatikan keseimbangan antara pemberian gaji yang adil dan penciptaan lingkungan kerja yang mampu memotivasi guru secara intrinsik, agar kinerja yang dihasilkan tidak hanya tinggi secara kuantitatif tetapi juga berkualitas secara profesional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap beberapa guru honorer di MA Raudhatul jannah,ditemunkan bahwa sebagian besar guru merasa tingkat kesejahteran finansial mereka masih belum memadai dibandingkan denggan beban kerja yang dijalankan.gaji yang diterima sering kali hanya cukup untuk kebutuhan dasar dan terkadang menggalami keterlambatan pembayaran.kondisi ini berpengaruh terhadap penurunan semanggat dan motivasi kerja,terutama dalam aspek kedisiplinan dan iovasi dalam mengajar. Guru yang diwawancarai menyatakan bahwa motivasi intrinsik seperti rasa tangung jawab moral,keinginan untuk berbagi ilmu,dan niat ibadah menjadi faktor yang membuat mereka tetap bertahan meskipun kondisi finansial kurang mendukung. Hal ini menunjukan bahwa faktor motivasi non-finansial masih memiliki peran penting dalam menjaga frofesionalitas guru. Menurut herzberg, motivasi kerja hanya tidak hanya dipenggaruhi oleh aspek materi tetapi juga oleh kepuasan batin dan penghargaan sosial yang diterima individu {Herzberg,1959}.

Namun, penenliti juga menemukan bahwa sebagian guru mulai menunjukan penurunan kedisplinan dan kehadiran, terutama setelah keterlambatan gaji yang berulang. Guru menjadi kurang fokus dalam mengajar karena harus mencari tambahan penghasilan dari pekerjaan sampingan. Fenemena ini memperkuat teori motivasi kerja menurut McClelland, bahwa kebutuhan akan penghasilan yang stabil menjadi salah satu pendorong utama dalam pencapaian kinerja optimal {McClelland, 1985}. selain itu,lingkunggan kerja dan dukunggan dari pihak madrasah juga berperan penting dalam menjaga semanggat kerja guru.beberapa guru yang merasa dihargai oleh kepala sekolah dan rekan sejawat menunjukan ferforma lebih baik,meskipun gaji mereka kecil.temuan ini senada dengan hasil riset {Astuti,2020} menunjukan bahwa dukunggan sosial dan penghargaan non-fiansial mampu meningkatkan loyalitas dan tangung jawab guru terhadap pengerjaannya.

Dari hasil observasi juga diketahui bahwa guru dengan motivasi tinggi lebih sering melakukan inovasi pembelajaran, menggunakan media digital, serta berisiniatif dalam membibing siswa diluar jam pelajaran. Sementara itu, guru yang merasa tidak puas dengan kondisi finansial cenderung melakukan kegiatan belajar-menggajar secara rutin tanpa inovasi berarti. Fenomena ini sejalan denggan penelitian {hidayat & Rahayu,2022} yang menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor pendorong utama dalam pembentukan kreativitas dan kinerja guru dilingkunggan pendidikan islam.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukan bahwa gaji dan motivasi memiliki hubunggan saling mempenggaruhi terhadap terhadap kinerja guru, gaji yang memadai menjadi pendorong motivasi kerja, sedangkan motivasi yang kuat mampu menjaga kinerja guru meskipun dalam kondisi keterbatasan ekonomi. Kombinasi keduanya menjadi faktor penting dalam menciptakan tenaga pendidik yang fropesional dan berdedikasi tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaji dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan dan memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Gaji bukan hanya berfungsi sebagai bentuk kompensasi finansial semata, tetapi juga menjadi simbol pengakuan dan penghargaan atas tanggung jawab, dedikasi, serta kontribusi guru terhadap peningkatan mutu pendidikan. Dalam konteks ini, gaji yang layak dan sesuai dengan beban kerja akan menumbuhkan rasa keadilan dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap semangat dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Sebaliknya, ketidaksesuaian jumlah gaji atau keterlambatan dalam pembayaran dapat menimbulkan rasa kecewa dan menurunkan moral kerja guru. Kondisi ini tidak hanya berpengaruh pada aspek psikologis, tetapi juga pada aspek kinerja, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan

kehadiran di sekolah. Guru yang merasa tidak dihargai secara layak cenderung mengalami penurunan motivasi dan performa, sehingga berdampak pada efektivitas proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan temuan Dee & Fu (2004) yang menyatakan bahwa keterlambatan gaji dapat menurunkan komitmen dan kedisiplinan guru serta mendorong mereka untuk mencari pekerjaan tambahan. Oleh karena itu, aspek keadilan dan ketepatan waktu dalam sistem penggajian menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja guru.

Di sisi lain, motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik memegang peranan vital dalam membentuk profesionalisme dan komitmen guru terhadap tugasnya. Menurut teori Herzberg, motivasi intrinsik yang bersumber dari faktor-faktor seperti tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan, menjadi pendorong utama kepuasan kerja yang mendalam. Guru dengan motivasi intrinsik tinggi akan tetap bersemangat mengajar karena dorongan moral, rasa cinta terhadap profesi, dan keinginan untuk memberikan dampak positif kepada peserta didik. Sedangkan motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi oleh faktor luar seperti gaji, penghargaan, dukungan pimpinan, serta suasana kerja yang kondusif berfungsi memperkuat komitmen kerja dan mengurangi risiko ketidakpuasan.

Keterpaduan antara gaji dan motivasi kerja menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja guru. Gaji yang layak memberikan dasar kesejahteraan yang mendorong rasa aman dan stabilitas ekonomi, sehingga guru dapat fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran tanpa terbebani oleh tekanan finansial. Sementara itu, motivasi kerja yang tinggi memberikan dorongan psikologis dan emosional yang menumbuhkan kreativitas, inisiatif, serta tanggung jawab profesional dalam melaksanakan tugasnya. Kombinasi keduanya menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai kinerja guru yang optimal, baik dari aspek pedagogik, sosial, maupun profesional.

Dengan demikian, lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan ekosistem kerja yang mendukung kesejahteraan dan motivasi guru. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan menetapkan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan proporsional dengan beban kerja, memberikan penghargaan terhadap prestasi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan menghargai peran guru sebagai agen pembelajaran. Jika kesejahteraan dan motivasi kerja guru dapat terjaga dengan baik, maka hal tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan, karena guru yang sejahtera dan termotivasi akan mampu memberikan pembelajaran yang lebih efektif, inspiratif, dan bermakna bagi peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

Khotimah, I. (2021). Pengaruh tunjangan profesi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon. Edulead: Journal of Education Management.

Ridha, M. (2022). Teori motivasi McClelland dan implikasinya dalam pembelajaran PAI. Palapa: Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan.

Siti Jamilah & Muslihun, M. (2024). Pengaruh gaji dan penghargaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto. Akhlak: Jurnal Pendidikan Agama Islam dan Filsafat.

Singal, F. E., Imbang, J. F., & Kandunmas, D. D. (2023). Pengaruh gaji terhadap kinerja guru honorer di persekolahan Yayasan Pendidikan Katolik Keuskupan Manado Perwakilan Tomohon. ECCE: Jurnal Pendidikan Pastoral Kateketik.

Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi kepuasan karyawan berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. MBIA.

Susanto, N. H., & Lestari, C. (2022). Mengurai problematika pendidikan nasional berbasis teori motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. Lembaran Ilmu Kependidikan.

Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh gaji guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah. Kalbisiana Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi.

Herzberg, F., & Mausner, B. (1959). The Motivation to Work (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh gaji guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah. Kalbisiana: Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi.

Devi Putri Isnaeni. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan.

Rifda Alda Ufaira & Wiwin Hendriani. (2020). Motivasi kerja pada guru honorer di Indonesia: A literature review. Psikoislamedia: Jurnal Psikologi.

Ika Astuti & Arif Budi Raharjo. (2023). Pengaruh motivasi, beban dan stres kerja terhadap kinerja guru. G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling.

Halmuniati & Siti Sabania. (2018). Pengaruh kompetensi profesional terhadap motivasi kerja guru honorer TK se Kecamatan Kendari Barat Kota Kendari. Shautut Tarbiyah-IAIN Kendari.