



## Kesejahteraan Guru (Finansial & Non Finansial) dan Dampaknya pada Kinerja dan Motivasi Mengajar di SMP Nurul Hadina

Saafira Najwaa An-Nada<sup>1</sup>, Makmur Syukri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: ✉ [annadasaafira@gmail.com](mailto:annadasaafira@gmail.com)

### ABSTRACT

#### ARTICLE INFO

*Article history:*

Received

30 April 2026

Revised

25 May 2026

Accepted

10 June 2026

**Key Word**

**How to cite**

Penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi kesejahteraan guru serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mengajar di SMP Nurul Hadina di Jl. Pertahanan Komplek Perumdham No. 93, di Patumbak berdasarkan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang dilaksanakan di SMP Nurul Hadina, dengan guru sebagai informan utama dan pimpinan sekolah sebagai informan pendukung. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman dengan uji keabsahan melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan guru tergolong cukup baik. Secara finansial, guru memperoleh gaji, tunjangan, dan jaminan sosial yang memenuhi kebutuhan dasar meskipun belum sepenuhnya optimal. Secara non-finansial, guru merasakan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan sosial yang harmonis, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri. Kondisi ini berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru, yang tercermin pada meningkatnya semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam pembelajaran.

*Kesejahteraan Guru, Motivasi Mengajar, Kinerja Guru.*

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/josr>



This work is licensed under a  
[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar strategis dalam membangun sumber daya manusia yang unggul, adaptif, dan berdaya saing di tengah dinamika perkembangan zaman. Dalam kerangka sistem pendidikan nasional, peran guru menjadi sangat krusial sebagai aktor utama yang secara langsung menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran di satuan pendidikan. Kinerja guru, yang mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap capaian belajar peserta didik (Hakim et al., 2025). Dengan

demikian, kualitas pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kualitas kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan.

Lebih dari sekadar penyampai materi, guru juga berfungsi sebagai pendidik, pembimbing, sekaligus teladan yang membentuk karakter peserta didik. Tuntutan profesionalisme yang kompleks tersebut meniscayakan adanya dukungan kesejahteraan yang memadai agar guru mampu menjalankan perannya secara optimal dan berkelanjutan. Kesejahteraan guru tidak hanya terbatas pada aspek finansial, melainkan juga meliputi kondisi kerja yang layak serta penghargaan terhadap kinerja dan dedikasi yang diberikan (Puspitasari et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan fondasi penting dalam menjaga stabilitas dan kualitas performa guru.

Secara konseptual, kesejahteraan guru terdiri atas dimensi finansial dan non-finansial yang saling berkelindan. Aspek finansial meliputi penghasilan, tunjangan, insentif, dan kesempatan mengikuti pelatihan profesional, sedangkan aspek non-finansial mencakup lingkungan kerja yang kondusif, hubungan interpersonal yang harmonis, serta peluang pengembangan diri. Kedua dimensi ini secara simultan membentuk persepsi kesejahteraan yang pada akhirnya memengaruhi sikap dan perilaku profesional guru (Ahiruddin et al., 2021). Dengan kata lain, kesejahteraan yang utuh tidak hanya meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga memperkuat komitmen dan tanggung jawab guru terhadap tugasnya.

Berbagai penelitian empiris dalam beberapa tahun terakhir menguatkan bahwa kesejahteraan yang memadai berkontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Pemberian kompensasi yang adil, baik secara finansial maupun non-finansial, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, serta komitmen profesional guru dalam melaksanakan pembelajaran (Ahiruddin et al., 2021). Selain itu, tingkat kesejahteraan yang baik juga berkorelasi dengan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan pendidikan (Agbeyinka, 2025). Sejalan dengan itu, motivasi kerja yang tinggi juga terbukti memperkuat kinerja guru dan berimplikasi langsung pada kualitas pembelajaran serta hasil belajar peserta didik (Hakim et al., 2025). Bahkan, kombinasi antara kesejahteraan, kompetensi, dan pelatihan profesional menjadi faktor determinan dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran (Bukaka et al., 2025).

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kondisi aktual, khususnya pada lembaga pendidikan swasta dan madrasah. Banyak guru honorer maupun guru di sekolah swasta yang masih menghadapi keterbatasan dalam hal penghasilan dan akses terhadap jaminan sosial. Kondisi ini berpotensi menurunkan fokus dan kinerja

guru dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak pada kualitas pembelajaran yang diberikan (Ahiruddin et al., 2021). Permasalahan ini menjadi semakin kompleks dalam konteks madrasah, yang umumnya bergantung pada pendanaan yayasan dan kontribusi masyarakat. Keterbatasan sumber daya finansial sering kali berdampak pada belum optimalnya sistem pengupahan dan fasilitas kerja, padahal madrasah memiliki tanggung jawab ganda, yaitu tidak hanya dalam aspek akademik, tetapi juga dalam pembinaan karakter dan nilai-nilai keislaman.

SMP Nurul Hadina sebagai salah satu lembaga pendidikan berbasis madrasah turut menghadapi tantangan tersebut di tengah tuntutan peningkatan mutu pendidikan yang semakin kompetitif. Guru dituntut untuk profesional, inovatif, dan adaptif terhadap kebutuhan peserta didik. Akan tetapi, hingga saat ini belum terdapat gambaran yang komprehensif mengenai kondisi kesejahteraan finansial dan non-finansial yang diterima guru di lembaga tersebut, serta bagaimana kondisi tersebut memengaruhi motivasi dan kinerja mengajar mereka. Kekosongan informasi ini menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut agar dapat memberikan pemahaman yang utuh dan kontekstual.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada hubungan antar variabel, sehingga kurang menggali makna dan pengalaman subjektif guru terkait kesejahteraan yang mereka rasakan. Penelitian yang mengkaji secara simultan aspek finansial dan non-finansial dalam pendekatan kualitatif, khususnya pada konteks madrasah tertentu, masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (research gap) yang membuka peluang bagi kajian yang lebih mendalam dan eksploratif.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai kesejahteraan guru, baik dari aspek finansial maupun non-finansial, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja mengajar di SMP Nurul Hadina menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Penelitian ini tidak hanya menawarkan kontribusi akademik dalam memperkaya kajian tentang kesejahteraan guru dalam konteks madrasah, tetapi juga memiliki nilai praktis sebagai bahan evaluasi bagi pihak madrasah dan yayasan dalam merumuskan kebijakan yang lebih berpihak pada peningkatan kesejahteraan guru. Dengan demikian, upaya peningkatan kesejahteraan tersebut diharapkan dapat berimplikasi langsung pada peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam, kontekstual, dan faktual mengenai kondisi kesejahteraan guru di SMP Nurul Hadina serta implikasinya terhadap motivasi mengajar dan kinerja guru. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengungkap realitas empiris, pengalaman subjektif, serta dinamika yang terjadi secara langsung di lingkungan madrasah. Selain itu, analisis penelitian ini didasarkan pada kerangka teori kebutuhan Abraham Maslow, sehingga kesejahteraan guru dipahami sebagai bagian dari pemenuhan kebutuhan berjenjang yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu.

Lokasi penelitian ditetapkan di SMP Nurul Hadina sebagai satuan pendidikan berbasis madrasah yang memiliki karakteristik tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait kesejahteraan guru. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada relevansinya dalam menggambarkan kondisi nyata kesejahteraan guru, baik dari aspek finansial maupun non-finansial, serta bagaimana kondisi tersebut berdampak pada motivasi dan kinerja mengajar di tengah tuntutan profesionalisme yang semakin tinggi.

Fokus penelitian diarahkan pada pemetaan kondisi kesejahteraan guru secara sistematis, yang mencakup kesejahteraan finansial berupa gaji, tunjangan, dan kepastian pendapatan, serta kesejahteraan non-finansial yang meliputi lingkungan kerja, hubungan sosial antar guru dan pimpinan, penghargaan profesional, serta kesempatan pengembangan diri. Selanjutnya, penelitian ini juga mengkaji motivasi mengajar guru sebagai bentuk dorongan internal dan eksternal dalam melaksanakan tugas, serta kinerja guru yang tercermin dalam pelaksanaan pembelajaran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme. Seluruh aspek tersebut dianalisis secara terpadu untuk melihat keterkaitan antara kesejahteraan, motivasi, dan kinerja dalam perspektif hierarki kebutuhan Maslow.

Subjek penelitian terdiri dari guru SMP Nurul Hadina sebagai informan utama yang secara langsung mengalami kondisi kesejahteraan, motivasi mengajar, dan kinerja profesional. Selain itu, pimpinan madrasah, seperti kepala sekolah atau wakil kepala, dilibatkan sebagai informan pendukung yang memberikan informasi terkait kebijakan, sistem pengelolaan, serta bentuk dukungan kesejahteraan yang diberikan kepada guru. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling dengan mempertimbangkan tingkat keterlibatan, pengalaman, serta pemahaman informan terhadap fenomena yang diteliti, sehingga data yang diperoleh bersifat relevan dan mendalam (Sugiyono, 2021; Moleong, 2019).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali informasi secara mendalam mengenai kondisi kesejahteraan guru serta pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung situasi kerja, interaksi sosial, serta praktik pembelajaran yang berlangsung di lingkungan madrasah. Sementara itu, dokumentasi berfungsi sebagai data pendukung berupa arsip, catatan, serta dokumen resmi yang relevan dengan fokus penelitian (Creswell, 2018; Yin, 2018).

Analisis data dilakukan dengan mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi tahapan reduksi data, penyajian data dalam bentuk deskriptif naratif, serta penarikan kesimpulan secara berkelanjutan selama proses penelitian berlangsung (Miles et al., 2014; Sugiyono, 2021). Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi baik dari segi sumber, teknik, maupun waktu, serta melakukan member check guna memastikan bahwa temuan yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi empiris di lapangan (Creswell, 2018).

Secara keseluruhan, penelitian ini difokuskan pada analisis komprehensif mengenai kesejahteraan guru di SMP Nurul Hadina dalam perspektif kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri menurut Maslow, serta implikasinya terhadap motivasi mengajar dan kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh dan faktual mengenai kondisi kesejahteraan guru, sekaligus menjadi dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran guna meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

## **HASIL DAN DISKUSI**

### **Kesejahteraan Finansial Guru di SMP Nurul Hadina**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kesejahteraan finansial guru di SMP Nurul Hadina tergolong cukup memadai, meskipun belum sepenuhnya ideal. Kesejahteraan finansial dalam konteks ini mencakup gaji pokok, tunjangan, bonus, Tunjangan Hari Raya (THR), kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, serta dukungan administratif dari yayasan.

Sistem penggajian yang diterapkan berbasis pada jumlah jam mengajar, sehingga besaran pendapatan guru bersifat variatif. Semakin tinggi beban mengajar, semakin besar pula penghasilan yang diterima. Secara umum, guru menyatakan bahwa penghasilan yang diperoleh masih mampu memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari, meskipun tingkat kecukupan berbeda-beda tergantung kondisi masing-masing individu.

Dalam perspektif teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis guru—seperti makan, tempat tinggal, dan kebutuhan dasar lainnya—relatif telah terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan dasar ini menjadi fondasi penting sebelum individu dapat mencapai kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi.

Selain gaji pokok, adanya pemberian bonus dan THR berdasarkan kinerja dan kedisiplinan menunjukkan bahwa lembaga telah menerapkan sistem penghargaan berbasis performa. Hal ini tidak hanya berdampak pada peningkatan pendapatan, tetapi juga menjadi bentuk pengakuan terhadap kontribusi guru.

Lebih lanjut, keberadaan BPJS Ketenagakerjaan dan Jaminan Hari Tua mencerminkan adanya perhatian terhadap aspek keamanan finansial jangka panjang. Dalam kerangka Maslow, hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman (safety needs), yang mencakup stabilitas ekonomi, perlindungan kerja, dan jaminan masa depan. Guru yang memiliki jaminan sosial cenderung merasa lebih tenang dan memiliki kepastian dalam menjalankan tugasnya.

Di sisi lain, yayasan juga memberikan dukungan administratif, seperti bantuan dalam pengurusan kredit rumah atau kendaraan. Hal ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan guru tidak hanya terbatas pada aspek internal sekolah, tetapi juga mencakup kebutuhan hidup di luar lingkungan kerja.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa sebagian guru masih menilai penghasilan yang diterima belum sepenuhnya mencukupi, terutama dalam menghadapi meningkatnya kebutuhan ekonomi. Dengan kisaran pendapatan antara Rp2.000.000 hingga Rp3.500.000, terdapat keterbatasan dalam memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Dalam perspektif Maslow, kondisi ini dapat menjadi hambatan bagi guru dalam mencapai kebutuhan penghargaan (esteem) dan aktualisasi diri secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hutasuhut et al. (2024) yang menyatakan bahwa kesejahteraan finansial berpengaruh terhadap profesionalisme dan semangat kerja guru. Selain itu, Sitaman (2022) juga menegaskan bahwa kesejahteraan finansial memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja karena memengaruhi kenyamanan dan fokus individu dalam bekerja.

### **Kesejahteraan Non-Finansial Guru di SMP Nurul Hadina**

Selain aspek finansial, kesejahteraan non-finansial guru di SMP Nurul Hadina menunjukkan kondisi yang relatif baik. Hal ini tercermin dari

hubungan sosial yang harmonis, lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari pimpinan, serta adanya sistem penghargaan dan kesempatan pengembangan diri.

Hubungan antar guru dibangun atas dasar kekeluargaan dan solidaritas yang kuat. Interaksi yang positif antara guru dan pihak yayasan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan suportif. Kegiatan seperti family gathering menjadi salah satu bentuk konkret dalam memperkuat relasi sosial tersebut.

Dalam kerangka Maslow, kondisi ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sosial (social needs), yaitu kebutuhan akan rasa memiliki, diterima, dan menjalin hubungan interpersonal yang positif. Lingkungan kerja yang harmonis tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga memperkuat loyalitas guru terhadap lembaga.

Selain itu, adanya sistem penghargaan seperti "rapor guru" dan pemberian reward bagi guru berprestasi menunjukkan bahwa lembaga memberikan apresiasi terhadap kinerja. Penghargaan ini terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru, karena mereka merasa usaha dan kontribusinya diakui.

Dalam teori Maslow, hal ini berkaitan dengan kebutuhan penghargaan (esteem needs), yang meliputi pengakuan, rasa dihargai, dan peningkatan kepercayaan diri. Guru yang memperoleh penghargaan cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Lebih lanjut, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional menjadi indikator penting dari kesejahteraan non-finansial. Dukungan terhadap peningkatan kompetensi menunjukkan bahwa lembaga memberikan ruang bagi guru untuk berkembang.

Hal ini berkaitan dengan kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi dan mencapai kualitas diri secara maksimal. Guru yang mendapatkan kesempatan berkembang cenderung lebih percaya diri, adaptif, dan inovatif dalam pembelajaran.

Temuan ini selaras dengan konsep teacher well-being yang menyatakan bahwa kesejahteraan guru dipengaruhi oleh faktor sosial, emosional, dan psikologis, tidak hanya aspek finansial semata (Suwarno & Said, 2024).

### **Pengaruh Kesejahteraan terhadap Motivasi Mengajar Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar. Guru yang merasa dihargai, didukung, dan bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi.

Motivasi mengajar dalam konteks ini tidak hanya bersumber dari faktor eksternal seperti gaji dan penghargaan, tetapi juga dari dorongan internal

untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didik. Hal ini terlihat dari komitmen guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dalam perspektif Maslow, motivasi akan meningkat seiring terpenuhinya kebutuhan dasar secara bertahap. Guru yang telah mencapai pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, dan penghargaan akan lebih mudah mencapai tahap aktualisasi diri.

Aktualisasi diri tercermin dari keinginan guru untuk terus belajar, berinovasi, dan memberikan kontribusi maksimal dalam pendidikan. Guru tidak lagi bekerja semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk mencapai kepuasan profesional dan makna dalam pekerjaannya.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Kim dan Burić (2023) yang menyatakan bahwa motivasi guru dipengaruhi oleh kesejahteraan, dukungan lingkungan kerja, dan penghargaan profesional yang diterima.

### **Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja Guru**

Kesejahteraan guru juga terbukti memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru. Guru yang merasa sejahtera, baik secara finansial maupun non-finansial, menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik dalam berbagai aspek pembelajaran.

Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, mengelola kelas, serta melaksanakan evaluasi secara efektif. Selain itu, tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme juga menunjukkan peningkatan.

Dalam kerangka Maslow, individu yang telah mencapai kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri akan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dan orientasi kerja yang lebih jelas. Kondisi ini mendorong peningkatan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Meskipun masih terdapat keterbatasan pada aspek finansial, guru di SMP Nurul Hadina tetap menunjukkan loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa kesejahteraan non-finansial turut berperan penting dalam menjaga kualitas kinerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Puspitasari et al. (2024) yang menyatakan bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, Rahman et al. (2021) juga menegaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi antara motivasi, kompetensi, dan dukungan lingkungan kerja.

Berdasarkan temuan ini, maka dapat diketahui bahwa kesejahteraan guru terbukti memiliki keterkaitan yang kuat dengan motivasi dan kinerja mengajar. Temuan ini memperkuat hasil deskripsi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kesejahteraan guru di SMP Nurul Hadina mencakup dua dimensi utama, yaitu

kesejahteraan finansial dan non-finansial. Kedua aspek tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung optimalisasi peran guru. Analisis ini selanjutnya diperdalam menggunakan kerangka teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow untuk menjelaskan hubungan tersebut secara sistematis.

Secara finansial, hasil penelitian menunjukkan bahwa guru di SMP Nurul Hadina telah memperoleh penghasilan berupa gaji, tunjangan, dan THR dengan kisaran Rp2.000.000 hingga Rp3.500.000, bergantung pada jumlah jam mengajar dan tugas tambahan. Selain itu, adanya insentif berbasis kinerja serta jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan dan Jaminan Hari Tua menunjukkan adanya upaya institusi dalam memberikan rasa aman finansial bagi guru. Temuan ini selaras dengan hasil sebelumnya yang menegaskan bahwa sistem kesejahteraan di sekolah tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga perlindungan jangka panjang.

Dalam perspektif Maslow, kondisi ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman guru relatif telah terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan dasar ini menjadi fondasi penting bagi munculnya motivasi kerja. Namun demikian, sebagaimana telah diungkapkan pada temuan sebelumnya, sebagian guru masih memandang kesejahteraan finansial tersebut “cukup tetapi belum ideal”. Hal ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar belum sepenuhnya optimal, sehingga berpotensi menjadi faktor pembatas dalam mencapai tingkat motivasi yang lebih tinggi. Meskipun demikian, guru tetap menunjukkan komitmen dan tanggung jawab profesional yang baik, yang mengindikasikan adanya faktor lain yang turut memperkuat motivasi mereka.

Faktor tersebut terlihat pada aspek kesejahteraan non-finansial. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja di SMP Nurul Hadina tergolong kondusif, dengan hubungan sosial yang harmonis antar guru, dukungan kepala sekolah, serta budaya kekeluargaan yang kuat dari yayasan. Kondisi ini memperlihatkan terpenuhinya kebutuhan sosial (social needs) dalam teori Maslow, di mana guru merasa diterima, dihargai, dan menjadi bagian dari komunitas kerja yang suportif.

Lebih lanjut, temuan juga menunjukkan adanya sistem penghargaan berupa reward dan rapor kinerja guru. Hal ini memperkuat pemenuhan kebutuhan penghargaan (esteem needs), yang berperan dalam meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri guru. Keterkaitan dengan temuan sebelumnya terlihat dari meningkatnya semangat guru dalam memenuhi administrasi pembelajaran, menjaga kedisiplinan, serta meningkatkan kualitas pengajaran sebagai respons terhadap sistem penilaian tersebut.

Selain itu, kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diberikan kepada guru menunjukkan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization needs). Sejalan dengan temuan sebelumnya, guru yang mengikuti pelatihan dan sertifikasi menunjukkan peningkatan kualitas dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Hal ini menegaskan bahwa ketika kebutuhan tingkat tinggi terpenuhi, guru tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga terdorong untuk berkembang secara profesional.

Keterpaduan antara kesejahteraan finansial dan non-finansial tersebut secara langsung berdampak pada motivasi mengajar guru. Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa guru yang merasa didukung, dihargai, dan berada dalam lingkungan kerja yang nyaman cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Dalam kerangka Maslow, kondisi ini mencerminkan proses pemenuhan kebutuhan secara bertahap yang mendorong individu mencapai aktualisasi diri dalam pekerjaannya.

Implikasi lebih lanjut terlihat pada kinerja guru. Sejalan dengan temuan sebelumnya, guru di SMP Nurul Hadina menunjukkan kinerja yang baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan tugas, kedisiplinan, serta tanggung jawab profesional. Meskipun terdapat keterbatasan pada aspek finansial, kesejahteraan non-finansial yang kuat terbukti mampu menjaga stabilitas kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang terbentuk tidak semata-mata bersumber dari faktor ekonomi, tetapi juga dari faktor psikologis dan sosial.

Dengan demikian, analisis ini menegaskan bahwa kesejahteraan guru di SMP Nurul Hadina memiliki peran yang komprehensif dalam membentuk motivasi dan kinerja mengajar. Temuan sebelumnya diperkuat dengan menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan dalam setiap tingkatan hierarki Maslow – mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri – berkontribusi secara signifikan terhadap kualitas kerja guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kesejahteraan guru perlu dilakukan secara seimbang antara aspek finansial dan non-finansial agar dapat mendorong motivasi yang berkelanjutan dan kinerja yang optimal.

## **KESIMPULAN**

Kesejahteraan guru di SMP Nurul Hadina tergolong cukup baik. Secara finansial, guru memperoleh gaji, tunjangan, dan jaminan sosial yang mampu memenuhi kebutuhan dasar dan rasa aman, meskipun belum sepenuhnya ideal. Secara non-finansial, kondisi sangat mendukung, ditandai dengan

lingkungan kerja yang nyaman, hubungan sosial yang harmonis, adanya penghargaan, serta kesempatan pengembangan kompetensi.

Guru memiliki persepsi yang cenderung positif terhadap kesejahteraan yang diterima. Mereka merasa cukup terbantu secara finansial dan aman dalam bekerja, meskipun masih terdapat keterbatasan. Di sisi lain, pengalaman non-finansial yang bersifat kekeluargaan, suportif, dan apresiatif memberikan kepuasan kerja serta memperkuat loyalitas guru terhadap lembaga.

Kesejahteraan finansial dan non-finansial berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja guru. Pemenuhan kebutuhan dasar mendorong motivasi awal, sementara dukungan sosial, penghargaan, dan peluang pengembangan diri meningkatkan motivasi intrinsik. Hal ini tercermin pada kinerja guru yang baik, meliputi kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam pembelajaran.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, A., Sodirin, S., Fahrizi, F., Trisnowati, J., & Novalia, N. (2021). The effect of teacher welfare, work motivation and competency on the performance of SMPN teachers in Tulang Bawang District. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 861-874. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2974>
- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2018). *Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Dan Praktis Bagi Mahasiswa Dan Praktisi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Approaches (4th Ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hakim, M. I., Sedarmayanti, S., & Mulyanti, D. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan implikasinya pada kualitas pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 6(4), 2097-2110.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Puspitasari, W., Raharjo, T. J., & Utomo, C. B. (2024). Boosting teacher performance through competence, allowance, and training: The role of motivation at H. Moenadi Vocational School. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2547-2555. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2630>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Tanti Bukaka, A. Y., Guasmin, & Mande, H. (2025). The effect of competence, motivation and welfare on the performance of early childhood education teachers in Palu City. *Media Publikasi Ilmiah Manajemen*, 1(1).

Yin, R. K. (2018). Case Study Research And Applications: Design And Methods (6th Ed.). Sage Publications