

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA GURU: KOMPENSASI,
MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DI MI MIFTAHUL HUDA
TEGALSAMBI TAHUNAN JEPARA**

Rohmah¹, Sukarman², Nurmala Fadhilah Jaya³
Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana Universitas Islam Nahdlatul Ulama

¹242610001089@unisnu.ac.id, ²pakar@unisnu.ac.id,
³242610001066@unisnu.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the factors that influence teacher performance, namely compensation, work motivation, and work environment at MI Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara. Teacher performance is a key factor in the success of education, so it is important to understand the aspects that support it. This research uses a qualitative approach of case study type with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results show that adequate compensation, high levels of work motivation and a conducive work environment have a positive influence on improving teacher performance. The findings provide strategic recommendations for policy makers and school management in an effort to improve the quality of education in a sustainable manner.

Keywords: *Teacher performance, compensation, work motivation, work environment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di MI Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara. Kinerja guru menjadi faktor kunci keberhasilan pendidikan, sehingga penting memahami aspek-aspek yang mendukungnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang layak, tingkat motivasi kerja yang tinggi, serta lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan ini memberikan rekomendasi strategis bagi pengambil kebijakan dan manajemen sekolah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kinerja guru; Kompensasi; Lingkungan kerja; Motivasi kerja

Catatan : Nomor HP tidak akan dicantumkan, namun sebagai fast respon apabila perbaikan dan keputusan penerimaan jurnal sudah ada.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan manusia, karena dengan pendidikan manusia memperoleh pengetahuan, nilai, sikap serta keterampilan. Menyadari akan pentingnya pendidikan pemerintah Republik Indonesia telah menetapkan tujuan Pendidikan nasional. Tujuan dapat dicapai melalui pendidikan, dimana pendidikan adalah faktor penentu dalam meningkatkan kualitas manusia seperti yang diungkapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 mengenai fungsi dan tujuan pendidikan, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Nurla et al., 2022).

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa. Dalam proses pendidikan, guru memiliki

peran sentral sebagai ujung tombak pelaksanaan pembelajaran di satuan pendidikan. Kualitas dan keberhasilan proses belajar mengajar sangat bergantung pada kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu fokus utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia (Buchari, 2018).

Pendidikan di tengah era global memegang peran penting karena pendidikan adalah suatu investasi. Pendidikan dipandang sebagai investasi artinya pendidikan merupakan modal. Pendidikan merupakan investasi individu, masyarakat, maupun bangsa dan Negara karena produk dari pendidikan sangat diperlukan bagi kelangsungan dan percepatan pembangunan. Individu yang banyak mengikuti pelatihan dan pendidikan akan mempunyai peluang yang lebih besar dalam memperoleh pekerjaan dan membuka lapangan pekerjaan. Seseorang akan dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan (Oktarina, 2019).

Dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Mengingat sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting, maka pemeliharaan hubungan yang terus menerus dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting yang perlu diperhatikan dalam memelihara hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi, kepuasan kerja, penanggulangan stres, konseling, dan pengembangan organisasi serta peningkatan mutu hidup kekaryaannya para pekerja (Widdy H. F. Rorimpandey, n.d.).

Menurut Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab 1 Pasal 1 disebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Guru mempunyai peranan besar dalam proses kegiatan pembelajaran. Selain tenaga pengajar, guru juga berfungsi sebagai pendidik yang mengarahkan

sikap dan mental anak didik kearah yang lebih baik. Oleh karena itu, motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai peranan yang penting terhadap kinerja guru. Mengingat peran guru yang sedemikian pentingnya dalam menciptakan sumber daya manusia pendidikan yang handal maka sangatlah diperlukan guru yang memiliki kinerja yang baik (Ponco et al., 2021)

Dalam sebuah Lembaga Pendidikan guru memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting. Dengan kaitannya dengan Lembaga Pendidikan, guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk meningkatkan kualitas Pendidikan di tempat ia kerja. Agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara maksimal, maka seorang guru diharapkan memiliki kinerja yang tinggi dalam pekerjaannya di tempat ia bekerja. Seorang guru dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila ia memahami arti atau makna dari kinerja yang sesungguhnya. Dan harus dibuktikan dalam implementasinya dengan melaksanakan tugas-tugasnya (Lajaria & Patulak, 2023)

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Robbins & Judge (2013) motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan upaya ke arah tujuan-tujuan dalam suatu organisasi. Hal ini tentu dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu (Sanaba et al., 2022)

Kinerja seorang guru dapat dilihat dari cara guru dalam menyelesaikan tugasnya. Hasil kinerja guru adalah prestasi belajar siswa yang baik. Kinerja seorang guru dapat tercermin dengan baik apabila hasil kinerja guru tersebut dapat dihargai dengan baik pula. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah

dengan memberikan kompensasi atau imbalan baik berupa uang, tunjangan maupun fasilitas lainnya sesuai kebijakan yang ada. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja (Sanaba et al., 2022)

Kompensasi memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan pemberian upah dan gaji lebih menekankan pada remunerasi “finansial” saja. Sedangkan kompensasi mencakup “finansial” dan “non finansial”. Kompensasi merupakan factor penting dan menjadi perhatian banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas (Lajaria & Patulak, 2023).

MI Miftahul Huda Tegalsambi, yang terletak di Kecamatan Tahunan, Kabupaten Jepara, merupakan salah satu sekolah yang terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikannya. Namun, dalam perjalanannya, masih terdapat tantangan terkait peningkatan kinerja guru. Berdasarkan pengamatan awal, beberapa guru mengalami kendala dalam menjaga konsistensi kinerja, yang diduga berkaitan dengan faktor-faktor seperti pemberian kompensasi,

tingkat motivasi, serta kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MI Miftahul Huda Tegalsambi Jepara.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pihak sekolah maupun pemangku kebijakan dalam mengambil langkah strategis guna meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Penelitian pendekatan kualitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang paling dasar, ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada (Masnu'ah et al., 2023)

. Lokasi penelitian ini di MI Miftahul Huda Tegalsambi. Adapun metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah wawancara, observasi, dan

dokumentasi. Langkah awal yang dilakukan peneliti adalah dengan membuat pedoman wawancara yang akan diajukan kepada informan penelitian ini, yaitu Kepala MI Miftahul Huda Tegalsambi ibu Aminatur Rohmah, S.Pd.I dan sebagian guru yaitu Ibu Umi Azizah, SE, S.Pd dan Ibu Nurmala Fadhilah Jaya, S.Tr.Keb di MI Miftahul Huda Tegalsambi. Selain itu, peneliti juga akan mengamati pelaksanaan kinerja guru di MI Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan observasi sedangkan data sekunder diperoleh peneliti dari dokumentasi yang berasal dari dokumen Madrasah yang berkaitan dengan kesesuaian tupoksi kerja dengan kompensasi yang di dapat guru dimana disini akan dikaitkan dengan motivasi dan lingkungan kerja dalam pproses peningkatan kinerja guru di MI Miftahul Huda Tegalsambi.

Setelah data diperoleh peneliti melakukan teknik analisis data baik dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan seseorang dan menjadi penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu dan memerlukan pendidikan profesi (Latiana, 2019).

Dengan adanya konsep profesional demi menunjang kinerja guru tersebut, maka penulis sangat penting mencatumkan tugas guru dan fungsinya di MI Miftahul Huda Tegalsambi Jepara sebagai berikut:

1. Tupoksi guru di MI Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara
 Guru merupakan tenaga pendidik yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk

meningkatkan kualitas Pendidikan di tempat ia kerja. Berikut adalah Tupoksi Guru di MI Miftahul Huda Tegalsambi :

NO	NAMA	TUGAS / JABATAN	STATUS	SERTIFIKASI/NO N
1.	Aminatur Rohmah, S.Pd.I	Kepala Madrasah	GTY	Sertifikasi
2.	Nur Baidi, S.Pd.I.	Guru Agama	GTY	Tidak Sertifikasi
3.	Drs. H. Yusro, S.Pd.	Wali Kelas 6	GTY	Sertifikasi
4.	Fat Ambarmawati, S.Pd.I.	Wali Kelas 5	GTY	Sertifikasi
5.	Tri Widiastutik, S.Pd.	Wali Kelas 2A dan Bendahara Madrasah	GTY	Sertifikasi
6.	Nur Ahmad, S.Pd.	Wali Kelas 4B	GTY	Sertifikasi
7.	M. Akrim, SH.	Wali Kelas 4A dan Koordin	GTY	Sertifikasi

		ator Sarpras		
8.	Ummi Azizah, S.Pd.	Wali Kelas 2B dan Bendah ara BOS	GTY	Belu m Serti fikas i
9.	Siti Mudrikah , S.Ag.	Wali Kelas 3B	GTY	Belu m Serti fikas i
10.	Anik Jumiyati	Wali Kelas 1A dan Koordin ator Ekstrak urikuler	GTY	Belu m Serti fikas i
11.	Makmun Shobri, S.Pd.	Wali Kelas 3A	GTY	Belu m Serti fikas i
12.	Nur Faidah, S.Pd.	Wali Kelas 1B	GTY	Belu m Serti fikas i
13.	Arif Rohman	Operat or	GTY	Belu m

				Serti fikas i
14.	Seftia Amanda Salsabila	KA. TU	PTY	Belu m Serti fikas i
15.	Nurmala Fadhilah Jaya, S.Tr.Keb	Guru Tahfidz, Guru Bahasa Inggris, Guru UKS	GTK	Belu m Serti fikas i

Berdasarkan artikel dari jurnal Lita Tiana dari Fakultass Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dengan judul Peran Sertifikasi Guru dalam Meningkatkan Profesionaisme Pendidik, dipaparkan bahwa Peranan sertifikasi untuk guru/dosen adalah supaya lebih memahami hak dan kewajibannya dalam seperti yang tercantum dalam UU No.14/2005 pasal 14 ayat 1 antara lain : (1) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial; (2) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja; (3) memperoleh

perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual; (4) memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi; (5) memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan; (6) memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan; (7) memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas; (8) memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi; (9) memiliki kesempatan untuk berperan dalam menentukan kebijakan pendidikan; (10) memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi; dan/atau (11) memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

1. Bentuk Kompensasi yang ada di MI Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima

oleh seseorang, baik berwujud fisik ataupun nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada seseorang. Kompensasi merupakan hal wajar yang biasa terjadi di dalam sebuah pendidikan untuk menghargai kinerja guru. Kompensasi mirip dengan imbalan. Tetapi di dalam dunia pendidikan, kompensasi lebih sering terlihat dalam bentuk gaji dan atau tunjangan.

Kompensasi memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan pemberian upah dan gaji lebih menekankan pada remunerasi “finansial” saja. Sedangkan kompensasi mencakup “finansial” dan “non finansial”. Kompensasi merupakan faktor penting dan menjadi perhatian banyak Lembaga Pendidikan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya tenaga pendidik yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala MI Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara terdapat bentuk kompensasi yang sudah berjalan di MI Miftahul

Huda Tegalsambi Tahunan Jepara yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sebagai berikut;

Kompensasi Finansial

a. Gaji

Bisyaroh diberikan secara rutin di awal bulan dan selalu bertahap naik setiap tahun.

b. Tunjangan

Beberapa bentuk tunjangan berupa; tunjangan masa kerja, tunjangan jabatan (Kepala Madrasah, Wali Kelas dan Koordinator) dan tunjangan sosial (jika ada guru atau keluarga guru ada yang sakit).

c. Bonus

Diberikan ketika ada guru berprestasi. Dan ketika ada guru yang anak didiknya memenangkan suatu lomba. Maka, guru pelatihnya akan mendapat bonus dari keberhasilan tersebut.

d. Insentif

Diberikan ketika ada dinas di luar kantor atau biasa disebut dengan uang

saku perjalanan dinas (berbeda dengan uang transportasi)

e. THR

Tunjangan hari raya diberikan menjelang hari raya Idul Fitri dengan berbagai macam jajan lebaran.

f. Uang lembur

Uang lembur ini diwujudkan dalam bentuk makan siang ketika kegiatan di sekolah melebihi jam kerja (Seperti mempersiapkan Akreditasi, rapat bulanan, persiapan acara-acara).

Kompensasi Non Finansial

a. Fasilitas

Fasilitas parkir, Fasilitas kesehatan (Adanya P3K, Nakes : Bidan, Terapis, psikolog dan kebugaran).

b. Kesempatan

Pengembangan Karir

Workshop, pelatihan, seminar, bimtek, diklat.

c. Pengakuan dan Apresiasi

Ucapan terima kasih, tapi belum ada hitam di atas putih. Promosi jabatan (mempromosikan guru yang

kompeten ditingkat
kecamatan maupun
kabupaten).

d. Lingkungan kerja yang
menyenangkan

Memberikan rasa
nyaman dalam bekerja,
mempererat hubungan.
Bahkan di MI Miftahul Huda
tidak sekedar hubungan
dengan rekan kerja akan
tetapi sudah seperti
keluarga kedua, selalu
kompak.

e. Liburan dan Cuti tambahan

Di MI Miftahul Huda
Tegalsambi mempunyai
program 2 tahun sekali
untuk liburan (Family
Gathering) seluruh anggota
keluarga dalam 1 KK diajak.
Program liburan guru
setahun 2 kali biasanya di
bulan juni dan bulan
desember. Untuk cuti
tambahan ada pengajuan
dari yang bersangkutan
dengan alasan yang tepat,
seperti melahirkan, sakit)

Kompensasi yang
diterapkan di MI Miftahul
Huda mencakup
kompensasi finansial (gaji,

tunjangan, insentif, bonus,
THR, uang lembur) dan non-
finansial (pengembangan
karir, apresiasi, suasana
kerja, liburan). Pemberian
kompensasi ini selaras
dengan pendapat Milkovich
& Newman (2005) yang
menyatakan bahwa
kompensasi yang adil dan
kompetitif akan
meningkatkan motivasi dan
retensi pegawai.

Kompensasi finansial
yang diterima guru
mendorong rasa aman
secara ekonomi dan
memberikan penghargaan
atas kinerja mereka,
sebagaimana dikuatkan oleh
Robbins & Judge (2013)
bahwa imbalan finansial
dapat menjadi motivator
utama dalam peningkatan
performa kerja. Sementara
itu, bentuk kompensasi non-
finansial seperti lingkungan
kerja yang nyaman dan
liburan bersama turut
menciptakan loyalitas dan
semangat kolektif di antara
para guru.

2. Faktor motivasi Kerja yang dapat ditimbulkan di MI Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara

Menurut Robbins dalam (Arifudin, 2020) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Sementara motivasi umum menurut (Irwansyah, 2021) bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan, kami me-nyempitkan fokus ke tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal kita dalam perilaku yang berkaitan dengan kerja, ketiga unsur kunci dalam definisi tersebut adalah upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan (Musyadad et al., 2022).

Motivasi kerja yang ada di MI Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara tercermin dalam upaya, tujuan dan kebutuhan yang ada pada pada Visi Misi Madarasah

yaitu sebagai berikut

Visi : “Terwujudnya Generasi Islam yang Berakhlaqul Karimah, Unggul dalam Prestasi dan Karya, Terampil di Bidang Iptek, Seni Budaya dan Olahraga”

Misi :

- a. Menyelenggarakan manajemen madrasah berbasis masyarakat secara transparan dan akuntabel
- b. Mewujudkan pendidikan karakter yang berdasar pada keimanan dan ketakwaan pada Allah SWT
- c. Mencetak generasi pecinta Al Qur'an
- d. Menyelenggarakan Pendidikan yang berkualitas dalam pencapaian prestasi akademik dan non akademik
- e. Meningkatkan keterampilan di bidang teknologi informasi, kesenian, kebudayaan, dan olahraga

Tujuan :

Secara umum, tujuan pendidikan Madrasah Ibtidaiyah MIFTAHUL HUDA TEGALSAMBI adalah meletakkan dasar kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Bertolak dari tujuan umum pendidikan dasar tersebut, Madrasah Ibtidaiyah MIFTAHUL HUDA TEGALSAMBI mempunyai tujuan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan
- b. Meningkatkan pencapaian standar minimal hasil belajar
- c. Meningkatkan sarana dan prasarana yang memadai
- d. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pendidikan
- e. Meningkatkan kegiatan ekstra kurikuler dan usaha kesehatan madrasah

- f. Meningkatkan disiplin dan tanggung jawab warga madrasah
- g. Meningkatkan fungsi perpustakaan dan penguasaan teknologi informasi
- h. Meningkatkan kesadaran, kepedulian sosial
- i. Meningkatkan pengamalan ajaran islam sesuai dengan aqidah ahlusunnah waljamaah

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh kesesuaian visi dan misi madrasah dengan tujuan pribadi mereka. Dalam teori dua factor Herzberg F (1959), motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memberikan kepuasan kerja yang lebih mendalam dibandingkan hanya faktor eksternal.

Guru-guru di MI Miftahul Huda termotivasi oleh adanya kesempatan untuk berkembang, keterlibatan dalam program tahfidz, ekstrakurikuler, serta nilai-nilai religius madrasah yang memperkuat identitas mereka sebagai pendidik Islami. Hal ini

sesuai dengan hasil penelitian Musyadad et al (20212) bahwa supervisi dan pemberdayaan guru dalam pengembangan kurikulum berdampak signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja.

3. Faktor Lingkungan kerja yang muncul di MI Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan.(Ramdhona et al., 2022).

Fasilitas yang disediakan di MI Miftahul Huda Tegalsambi Tahunan Jepara yaitu berupa:

- a) 10 Ruang kelas yang nyaman
 - b) 1 kantor guru
 - c) Laptop
 - d) LCD
 - e) Microfone
 - f) 1 Musholla bersih dan nyaman
 - g) Bensin untuk akomodasi pendidikan
 - h) Kesempatan Pengembangan Karir
- Kesempatan untuk sertifikasi bagi semua guru yang linier.
- a) Pengakuan dan apresiasi
Setiap guru memiliki kesempatan yang sama ketika memiliki prestasi yang patut diakui dan diapresiasi lembaga.
 - b) Lingkungan kerja yang menyenangkan
Dari hasil wawancara kepada salah satu Ibu guru yaitu Ibu Nurmala bahwa di MI Miftahul Huda Tegalsambi sangat mengedepankan kekeluargaan antar guru. Jadi disini guru tidak sungkan satu sama lain untuk bertukar

pengetahuan atau pengalaman.

c) Liburan

Liburan di MI Miftahul Huda Tegalsambi tidak terfokus pada harus jalan-jalan ke tempat wisata yang jauh. Akan tetapi, cukup bisa kumpul dan makan bersama sambil bersenda gurau antar guru cukup menjadi hiburan yang merefresh pikiran ketika selesai mengajar.

Lingkungan kerja yang kondusif di MI Miftahul Huda turut memperkuat performa guru. Lingkungan ini tidak hanya merujuk pada kondisi fisik seperti ruang kelas dan fasilitas pendukung (LCD, laptop, dll.), tetapi juga suasana psikososial yang harmonis. Seperti dinyatakan oleh Ramdhona et al. (2022), lingkungan kerja yang positif menciptakan kenyamanan emosional dan meningkatkan produktivitas tenaga pendidik.

Kultur kerja di madrasah ini ditandai dengan kekeluargaan yang tinggi, keakraban antarguru, serta

adanya penghargaan dalam bentuk simbolik dan aktual. Ini konsisten dengan temuan dari Wibowo (2016), yang menyebutkan bahwa budaya organisasi yang sehat menjadi katalisator dalam membentuk perilaku kerja produktif.

Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan membentuk sistem yang mendukung peningkatan kinerja guru. Ketika kompensasi diberikan secara adil, motivasi kerja guru meningkat, dan lingkungan kerja mendukung, maka guru lebih bersemangat dan produktif dalam mendidik siswa, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan di MI Miftahul Huda Tegalsambi.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang sudah dilaksanakan bahwa Kinerja guru di MI Miftahul Huda Tegalsambi dipengaruhi oleh kompensasi yang adil, motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kompensasi yang layak dan fasilitas yang memadai turut meningkatkan semangat dan profesionalisme guru.

Temuan ini memberikan rekomendasi bagi manajemen madrasah untuk terus memperkuat ketiga faktor tersebut guna mewujudkan pendidikan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- (1) Buchari, A. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(2), 106.
<https://doi.org/10.30984/jii.v12i2.897>
- (2) Lajaria, R. T., & Patulak, L. E. (2023). *Performance Improvement Through Teacher Compensation*. 03(02), 944–949.
- (3) Latiana, L. (2019). Peran Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik. *Edukasi*, 1(3), 1–16.
<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/edukasi/...> · PDF file
- (4) Masnu'ah, S., Idi, A., & Wigati, I. (2023). Strategi Program Vocational Skill untuk Mengembangkan Kewirausahaan Santri. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 207–219.
<https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.406>
- (5) Oktarina, N. (2019). Peranan Pendidikan Global dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 189–198.
- (6) Ponco, Karyaningsih, D., Zahra Rhamanda, A., Suciningrum, F., & Handayani, M. (2021). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta*. 1–34.
<https://ssrn.com/abstract=3864629>
- (7) Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
<https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- (8) Widdy H. F. Rorimpandey. (n.d.). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA GURU SEKOLAH DASAR*. Ahlimedia Press.