

## PENGARUH PENGGUNAAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KOTA GORONTALO

Sukardi Ismail<sup>1)</sup> Kasim Yahiji<sup>2)</sup> Lamsuke Pateda<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Pascasarjana IAIN Sultan Amai Gorontalo

e-mail: sukardiismail@gmail.com

### Abstrak

Dalam dunia pendidikan, kinerja dan kesejahteraan guru merupakan aspek yang penting untuk diperhatikan. Dalam mengukur pengukuran kinerja pegawai, pemerintah Provinsi Gorontalo telah mengembangkan sistem aplikasi untuk melakukan pengukuram kinerja pegawai di lingkungan pemerintah Provinsi Gorontalo salah satunya adalah guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya dampak penggunaan sistem pengukuran Kinerja (Siransija) terhadap kinerja dan kesejahteraan guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) se Kota Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui observasi dan angket diantaranya terkait penggunaan siransija, kinerja guru dan kesejahteraan guru. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari guru-guru SMA se-Kota Gorontalo yang telah menggunakan siransija dalam menjalani aktivitas harian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS untuk pengujian hipotesis berupa uji t dan uji koefisien determinasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh penggunaan siransija terhadap kinerja dan kesejahteraan guru melalui hasil analisis uji t dimana diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel untuk masing-masing variabel. Implikasi temuan ini menggarisbawahi pentingnya penggunaan Siransija dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru di SMAN. Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih baik di daerah Provinsi Gorontalo.

**Kata Kunci :** Pengaruh Penggunaan Siransija dan Kesejahteraan Guru

### Abstract

In the world of education, teacher performance and welfare are important aspects to consider. In measuring employee performance, the Gorontalo Provincial Government has developed an application system to measure employee performance in the Gorontalo Provincial Government, one of which is teachers. This study aims to determine the impact of the use of the Performance Measurement System (Siransija) on teacher performance and welfare in State Senior High Schools (SMAN) throughout Gorontalo City. The method used in this study uses a quantitative approach with data collection through observation and questionnaires including those related to the use of siransija, teacher performance and teacher welfare. The sample used in this study consisted of high school teachers throughout Gorontalo City who had used siransija in carrying out their daily activities. Data analysis used in this study used SPSS for hypothesis testing in the form of t-tests and partial determination coefficient tests. The results of the study showed that there was an effect of the use of siransija on teacher performance and welfare through the results of the t-test analysis where the calculated t value was greater than the t table for each variable. The implications of this finding underline the importance of using Siransija in improving teacher performance and welfare in SMAN. This research can be a basis for developing better education policies in the Gorontalo Province.

**Keywords:** The Influence of Siransija Use and Teacher Welfare

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah proses pembelajaran dan pengembangan kemampuan fisik, intelektual, moral, dan sosial individu untuk mencapai potensi penuh dalam kehidupan.<sup>1</sup> Pada umumnya pendidikan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi individu, memberikan pengetahuan dan keterampilan, serta membentuk karakter dan nilai-nilai moral yang diperlukan untuk hidup mandiri dan produktif di masyarakat. Pendidikan juga memiliki

<sup>1</sup> Imroatin Bahiroh and Nunuk Hariyati, "Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPPT Jombang," *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020).

peran penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan, menciptakan lapangan kerja, dan mendorong perkembangan sosial dan ekonomi suatu negara.<sup>2</sup> Jika berdasarkan UU No. 20 Tahun 2003 yang terkait sistem pendidikan, dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang menciptakan suasana belajar dan berproses agar siswa aktif mengembangkan ilmu spiritual, kepribadian, kecerdasan, moralitas, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.<sup>3</sup> Seperti yang telah dijelaskan dalam Q.S. Al-alaq ayat 1-5:

اِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۙ ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۚ ٢ اِقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۙ ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۙ ٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمُ ۝

Terjemahnya:

- 1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, 2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. 3) Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Mahamulia, 4) Yang mengajar (manusia) dengan pena. 5) Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya (QS. 96: 1-5)<sup>4</sup>.

Berdasarkan ayat di atas menggambarkan bahwa pendidikan merupakan salah satu proses yang secara sistematis dapat membentuk manusia yang memiliki kemampuan dalam ranah kognitif, afektif dan psikomotor. Dalam mewujudkan tujuan utama pendidikan, salah satu komponen penting adalah tenaga pendidik atau guru. Guru adalah seseorang yang mengajar dan membimbing siswa atau peserta didik dalam memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai moral untuk mencapai potensi mereka yang penuh.<sup>5</sup> Guru memiliki peran penting dalam sistem pendidikan, di mana mereka bertanggung jawab untuk merancang dan memberikan materi pelajaran, mengevaluasi kemajuan siswa, serta membimbing siswa dalam pengembangan keterampilan sosial dan emosional. Seorang guru juga berperan sebagai panutan dan contoh yang baik bagi siswa dalam hal kepribadian, etika, dan nilai-nilai sosial.<sup>6</sup> Selain itu, guru juga memainkan peran penting dalam membentuk masa depan masyarakat dan memajukan dunia pendidikan Indonesia. Untuk itu, kinerja guru merupakan salah satu poin penting yang harus diperhatikan agar dapat mewujudkan semua tujuan tersebut.

Kinerja guru dewasa ini telah menjadi isu yang sering dibicarakan oleh berbagai kalangan pendidikan karena merupakan salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi. Selain itu, guru merupakan kunci untuk dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas. Untuk itu kinerja guru menjadi salah satu hal yang perlu untuk terus ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memperhatikan kepuasan kerja, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir.

<sup>2</sup> Miftaku Rohman, "Konsep pendidikan islam menurut ibn sina dan relevansinya dengan pendidikan modern," *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 8, no. 2 (2013): 279–300.

<sup>3</sup> KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK Indonesia, "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003," *Tentang sistem pendidikan nasional* (2003).

<sup>4</sup> Kementerian Agama R.I., *Al Quran dan Terjemahan QS Al-alaq ayat 1-5*, n.d.

<sup>5</sup> Yohana Afliani Ludo Buan, *Guru dan Pendidikan Karakter: Sinergitas Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Pendidikan Karakter di Era Milenial* (Penerbit Adab, 2021).

<sup>6</sup> Danang Prasetyo, Marzuki Marzuki, and Dwi Riyanti, "Pentingnya pendidikan karakter melalui keteladanan guru," *Harmony: Jurnal Pembelajaran IPS Dan PKN* 4, no. 1 (2019): 19–32.

Kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.<sup>7</sup>

Kinerja guru merupakan evaluasi mengenai seberapa baik seorang guru melaksanakan tugas-tugasnya dalam mengajar, mendidik, serta membimbing siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran. Evaluasi kinerja guru dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek, antara lain: 1) kemampuan akademik dan profesional guru dalam memahami materi yang diajarkan dan mampu menyajikan materi tersebut dengan baik;<sup>8</sup> 2) kemampuan guru dalam mengelola kelas, menjaga disiplin siswa, dan menerapkan pendekatan yang sesuai untuk memotivasi siswa belajar;<sup>9</sup> 3) kemampuan guru dalam memberikan feedback yang konstruktif dan membantu siswa untuk mencapai kemajuan dalam belajar;<sup>10</sup> 4) kemampuan guru dalam menjalin hubungan yang baik dengan siswa, orangtua, dan rekan kerja di sekolah;<sup>11</sup> 5) partisipasi dan kontribusi guru dalam kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan pengembangan diri, dan kegiatan lain yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab sebagai guru. anggraini Untuk itu, evaluasi kinerja guru perlu dilakukan secara periodik oleh pihak sekolah atau institusi pendidikan terkait. Tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik dan bimbingan kepada guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja mereka sebagai seorang guru. Sebagaimana yang terdapat dalam Q.S. Al-An'am ayat 135:

قُلْ يَوْمَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَاتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَقِيبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ

Terjemahnya:

Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, sesungguhnya akupun berbuat (pula). Kelak kamu akan mengetahui, siapakah (di antara kita) yang akan memperoleh hasil yang baik di dunia ini. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mendapatkan keberuntungan (QS. 6:135)<sup>12</sup>.

Berdasarkan ayat tersebut dapat diketahui bahwa Allah berfirman untuk melaksanakan sesuatu sepenuh kemampuan kita, salah satunya adalah seorang guru yang harus melakukan kinerja sebaik mungkin agar mewujudkan harapan dan tujuan untuk masyarakat, agama, bangsa dan negara. Banyaknya beban dan tugas kerja yang menjadi tanggung jawab seorang guru, maka seharusnya disesuaikan dengan kesejahteraan yang baik. Kesejahteraan dalam arti yang sangat luas meliputi berbagai kegiatan manusia untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Standar hidup yang lebih baik ini diukur tidak hanya secara ekonomi dan fisik, tetapi

<sup>7</sup> Onky Dwi Setiawan and Deborah Christine Widjaja, "Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya," *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 6, no. 2 (2018).

<sup>8</sup> Sulastris Sulastris, Happy Fitria, and Alfroki Martha, "Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan," *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 258–264.

<sup>9</sup> Yeni Asmara and Dina Sri Nindianti, "Urgensi Manajemen Kelas untuk Mencapai Tujuan Pembelajaran," *Sindang: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Kajian Sejarah* 1, no. 1 (2019): 12–24.

<sup>10</sup> Benny A Pribadi and Edy Sjarif, "Pendekatan konstruktivistik dan pengembangan bahan ajar pada Sistem Pendidikan Jarak Jauh," *Jurnal pendidikan terbuka dan jarak jauh* 11, no. 2 (2010): 117–128.

<sup>11</sup> Citro W Puluwulawa, "Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual meningkatkan kompetensi sosial guru," *Makara Human Behavior Studies in Asia* 17, no. 2 (2013): 139–148.

<sup>12</sup> Kementerian Agama R.I., *Al Quran QS Al-An'am ayat 135*, n.d.

juga memperhitungkan aspek kehidupan sosial, spiritual dan spiritual.<sup>13</sup> Kesejahteraan sebagai keadaan di mana terdapat tatanan atau tata kehidupan yang baik atau cukup dalam masyarakat dan tidak hanya kesejahteraan material, tetapi juga sosial dalam kehidupan spiritual. Itulah sebabnya kesejahteraan guru harus diperhitungkan, karena beban kerja yang berat untuk menjadikan anak didik menjadi lebih baik.

Kesejahteraan guru merujuk pada kondisi kesehatan dan kebahagiaan guru di lingkungan kerja.<sup>14</sup> Beberapa faktor seperti gaji yang adil, dukungan administratif, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, dukungan sosial, peluang pengembangan profesional, dan pengakuan atas prestasi menjadi poin penting yang harus diperoleh oleh setiap guru agar dapat secara maksimal dapat menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya. Kesejahteraan guru yang baik sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif di sekolah.<sup>15</sup> Oleh karena itu, institusi pendidikan harus memperhatikan kesejahteraan guru dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk membantu kinerja guru di lingkungan sekolah. Kesejahteraan guru telah dijelaskan dalam Q.S. Al-Jasiyah ayat 22.

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَئِذَا جِئْتُمْ بِهِمْ لَأُظْلَمُونَ

Terjemahannya:

Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar setiap jiwa diberi balasan sesuai dengan apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan (QS. 45: 22)<sup>16</sup>.

Ayat di atas menjelaskan terkait balasan yang setimpal itu sesuai dengan keadilan Allah. Karena Allah menciptakan manusia sebagai makhluk-Nya, dilengkapi dengan kecenderungan dan kemampuan untuk berbuat baik dan berbuat jahat. Kedua-duanya atau salah satu potensi tersebut dapat berkembang pada diri seseorang. Perkembangannya itu banyak ditentukan oleh keadaan, lingkungan, dan waktu. Di samping itu, Allah menganugerahi manusia akal pikiran. Dengan akal pikirannya manusia mempunyai kesanggupan-kesanggupan untuk menilai rangsangan-rangsangan yang mempengaruhi tindakan dan perilakunya. Sebelum seseorang menentukan sikap untuk melakukan suatu perbuatan atau tidak melakukannya, maka dalam dirinya terjadi gejolak dalam mempertimbangkan dan menetapkan suatu pilihan, sikap mana atau tindakan mana yang akan diambilnya dari kedua tindakan itu. Hal ini sejalan dengan hal baik berupa kinerja yang dilakukan oleh seorang guru untuk mengajarkan dan memberikan ilmu kepada siswa, sehingga layak untuk diberikan kesejahteraan atas apa yang telah dilakukan dan diberikan oleh seorang guru.

Manajemen kinerja dan kesejahteraan guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) merupakan aspek yang saling terkait dan krusial untuk mencapai kualitas pendidikan yang tinggi. Salah satu masalah utama dalam manajemen kinerja guru adalah kurangnya sistem

---

<sup>13</sup> Rahmat Ilyas, "Etika konsumsi dan kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam," *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 1, no. 1 (2016): 152–172.

<sup>14</sup> Alqis Bahnan, "Systematic Literature Review Tentang Spiritualitas dan Psychological Well-Being pada Professional Helper" (2023).

<sup>15</sup> Eka Farmawaty, Anwar Ramli, and RAHMATULLAH RAHMATULLAH, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada Sma Negeri Di Kota Makassar," *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* 1, no. 2 (2018): 23–29.

<sup>16</sup> Kementerian Agama R.I., *Al Quran QS Al-Jasiyah ayat 22*

evaluasi yang adil dan transparan. Banyak sekolah yang masih menggunakan metode penilaian kinerja yang subjektif, yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan demotivasi di kalangan guru. Beban kerja yang tidak merata juga menjadi masalah, di mana beberapa guru mengalami kelebihan beban tugas sementara yang lain memiliki tugas yang lebih ringan, sehingga menghambat efektivitas pengajaran dan berdampak negatif pada kinerja keseluruhan sekolah. Selain masalah dalam manajemen kinerja, kesejahteraan guru juga sering kali diabaikan. Gaji yang tidak memadai, kurangnya fasilitas pendukung, serta minimnya kesempatan untuk pengembangan profesional adalah beberapa faktor yang dapat menurunkan kesejahteraan guru. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kinerja dan motivasi guru, tetapi juga berdampak pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan kebijakan yang komprehensif, termasuk peningkatan gaji dan insentif, penyediaan fasilitas pendukung yang memadai, serta program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan. Dengan demikian, kesejahteraan guru dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja dan kualitas pendidikan di SMA.

Terjadinya pandemik Covid-19 pada awal Tahun 2020 merupakan salah satu momentum yang menyebabkan timbulnya masalah dalam dunia pendidikan di Indonesia.<sup>17</sup> Selain proses pembelajaran yang tidak maksimal, kinerja dan kesejahteraan guru juga menjadi aspek yang menjadi permasalahan. Sistem pembelajaran *work from home* (WFH) menimbulkan kesulitan dalam hal proses evaluasi kinerja guru, sehingga dikhawatirkan dapat berdampak pada kualitas pendidikan Indonesia.<sup>18</sup> Untuk mengatasi hal tersebut, Pemerintah Provinsi Gorontalo melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo Provinsi Gorontalo telah mengembangkan suatu aplikasi Sistem Pengukuran Kinerja (SIRANSIJA) untuk dapat mengontrol dan melakukan evaluasi terkait dengan kinerja guru yang juga nantinya berdampak terhadap kesejahteraan guru. Pengembangan Siransija didasarkan atas tujuan untuk mengontrol kinerja guru agar dapat menghasilkan pendidikan yang berkualitas di tengah pandemik Covid-19, hal ini dengan melakukan pengukuran kinerja guru di lingkungan pendidikan Provinsi Gorontalo berbasis online, agar tetap dapat mewujudkan harapan dan tujuan besar dalam dunia pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi penulis kepada beberapa kepala sekolah dan guru di lingkungan SMAN yang terdapat di Kota Gorontalo memberikan informasi bahwa terjadinya pandemik Covid-19 memberikan pengaruh terhadap kinerja guru yang secara tidak langsung juga berdampak terhadap kesejahteraan para guru. Penggunaan aplikasi siransija dirasa telah menjadi salah satu solusi yang baik untuk dapat melakukan pengukuran kinerja guru secara online. Adapun aspek yang menjadi poin penting dalam aplikasi siransija adalah integritas, etos kerja dan gotong royong. Selain itu, penggunaan aplikasi siransija pasca pandemik mampu meningkatkan kedisiplinan para guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Namun, disisi lain penggunaan aplikasi siransija juga masih terdapat beberapa gangguan atau

---

<sup>17</sup> Rina Mirdayanti, "Momentum Berbenah Dunia Pendidikan Dimasa Pandemi Covid-19," *Covid-19 Dalam Ragam Tinjauan Perspektif* (2020): 81.

<sup>18</sup> Agus Purwanto, "Studi eksplorasi dampak Work from Home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemik COVID-19," *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 92–100.

kendala yang berakibat terhadap proses pengukuran kinerja guru. Kinerja guru juga diketahui menjadi salah satu poin yang dipertimbangkan dalam pembayaran upah kerja ataupun tunjangan para guru, sehingga dengan penggunaan aplikasi siransija diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan guru. Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan dilakukan studi terkait dengan pengaruh penggunaan aplikasi siransija terhadap kinerja dan kesejahteraan guru di SMA Negeri se-Kota Gorontalo.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan rancangan penelitian berbentuk studi pengaruh yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen. Jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian adalah tiga variabel, dimana variabel independen adalah penggunaan siransija (X1), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y1) dan kesejahteraan guru (Y2). Untuk itu dalam penelitian ini dilakukan kajian terkait pengaruh penggunaan aplikasi siransija terhadap kinerja dan kesejahteraan guru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh penggunaan siransija terhadap kinerja guru di SMAN se-Kota Gorontalo (Uji Hipotesis I)**

Aplikasi Siransija, yang dirancang untuk memfasilitasi pengukuran kinerja guru dan manajemen sekolah secara efektif, memungkinkan penggunaannya dalam mengoptimalkan proses evaluasi dan pengembangan profesionalisme pendidik. Penelitian ini mengarah pada pemahaman mendalam tentang sejauh mana aplikasi Siransija dapat mempengaruhi kinerja guru di sekolah menengah atas di Kota Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan termasuk analisis statistik untuk membandingkan kinerja guru sebelum dan setelah implementasi aplikasi ini. Data yang dikumpulkan meliputi evaluasi dari berbagai aspek, seperti efisiensi administratif, kemajuan akademik siswa, dan kepuasan guru terhadap alat bantu ini.

Hasil dari penelitian ini akan menunjukkan penggunaan aplikasi Siransija secara signifikan meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data kinerja guru dan proses evaluasi di SMAN se-Kota Gorontalo. Guru-guru yang menggunakan aplikasi ini melaporkan pengalaman yang lebih terstruktur dan responsif terhadap kebutuhan pembelajaran di kelas. Selain itu, aplikasi ini juga memberikan dukungan yang lebih baik dalam menyusun program pengembangan profesional guru, yang berdampak positif pada kualitas pengajaran yang disampaikan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa integrasi teknologi informasi, seperti aplikasi Siransija, memiliki potensi besar untuk memperbaiki sistem pendidikan di tingkat lokal. Dengan memberikan alat yang lebih canggih untuk pengelolaan dan evaluasi, sekolah dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih efisien dan meningkatkan transparansi dalam proses pengambilan keputusan. Namun demikian, penting untuk terus memantau dan mengevaluasi penggunaan aplikasi ini dalam jangka panjang. Evaluasi yang berkelanjutan akan membantu mengidentifikasi tantangan atau hambatan yang mungkin muncul dalam

implementasi, serta memastikan bahwa manfaat dari penggunaan Siransija dapat dirasakan secara optimal oleh semua pihak terkait, termasuk guru, siswa, dan administrasi sekolah.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pemahaman kita tentang efektivitas teknologi dalam pendidikan, tetapi juga memberikan dasar untuk rekomendasi kebijakan yang lebih baik dalam memanfaatkan inovasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMA se-Kota Gorontalo. Berdasarkan percobaan yang telah dilaksanakan, maka dilakukan pengujian hipotesis terkait dengan pengaruh penggunaan siransija terhadap kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo dengan hipotesis seperti berikut:

**H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh penggunaan siransija terhadap kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo**

**H<sub>a</sub> : Terdapat pengaruh penggunaan siransija terhadap kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo**

**Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut dilakukan pengujian statistik yakni uji t (t-test) dan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ).**

a. Uji t (t-test)

Uji t atau t-test adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan signifikan antara dua rata-rata sampel yang berasal dari populasi yang berbeda. Teknik ini sering digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis apakah ada perbedaan nyata antara dua kelompok atau kondisi yang sedang dibandingkan. Pada umumnya, uji t dapat dilakukan dalam dua skenario: uji t berpasangan (paired t-test) dan uji t tidak berpasangan (independent t-test). Uji t berpasangan digunakan ketika data yang diuji berasal dari sampel yang sama atau subjek yang sama sebelum dan setelah perlakuan tertentu. Sementara uji t tidak berpasangan digunakan ketika data yang diuji berasal dari dua kelompok atau kondisi yang berbeda secara independen.

Langkah pertama dalam melakukan uji t adalah merumuskan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada perbedaan nyata antara dua kelompok atau kondisi yang dibandingkan, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan bahwa ada perbedaan nyata antara kedua kelompok atau kondisi. Setelah itu, perhitungan statistik dilakukan untuk menghasilkan nilai t hitung. Nilai t hitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel yang tergantung pada tingkat signifikansi yang dipilih (umumnya  $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti ada perbedaan signifikan antara dua kelompok atau kondisi yang dibandingkan.

Dalam pengujian hipotesis terkait pengaruh variabel bebas yakni penggunaan siransija terhadap variabel terikat yakni kinerja guru dianalisis dengan pengujian statistik yaitu uji t. Pengujian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel penggunaan siransija secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel penggunaan siransija secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo.

Berdasarkan analisis pengolahan data uji t menggunakan SPSS diperoleh bahwa nilai t hitung sebagaimana yang dimaksudkan pada penjelasan sebelumnya sebesar 8,860

(Tabel. 4.3), sedangkan t tabel diperoleh dengan melihat tabel distribusi t dengan memperhatikan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) yang dapat diperoleh dari selisih antara jumlah sampel dengan jumlah variabel, disisi lain nilai signifikansi ( $\alpha$ ) juga diperhatikan dalam penentuan nilai t tabel. Berdasarkan analisis diperoleh bahwa nilai t tabel pada signifikansi 0,05 yaitu 1,967.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung (8,860) > t tabel (1,967) dan juga berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui hasil analisis SPSS sebesar <0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa penggunaan siransija berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H<sub>0</sub> ditolak** dan **H<sub>a</sub> diterima** atau dapat dinyatakan bahwa **hipotesis 1 diterima**.

Tabel 4.1. Hasil uji t Penggunaan Siransija terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.128	3.825		13.630	<.001
Siransija	.403	.045	.471	8.860	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

#### b. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial adalah ukuran statistik yang mengukur seberapa baik variabel independen tertentu menjelaskan variasi dalam variabel dependen, setelah mempertimbangkan pengaruh variabel independen lainnya dalam model regresi. Dalam konteks regresi linier berganda, koefisien determinasi parsial memberikan gambaran tentang seberapa besar kontribusi variabel independen tertentu terhadap variabilitas variabel dependen, setelah mengendalikan efek variabel independen lainnya dalam model. Nilai koefisien determinasi parsial didapatkan dengan menghitung sumbangan efektif (SE) oleh penggunaan siransija (X) dalam variabel kinerja guru. Rumus Sumbangan Efektif sebagai berikut :

$$SE (\%) = \text{standar beta} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Berdasarkan persamaan tersebut dengan mengetahui standar beta sebesar 0,471 dan koefisien korelasi sebesar 0,471, dapat diperoleh bahwa nilai SE sebesar 22,18%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja guru sebesar 22,18% dipengaruhi oleh penggunaan siransija, dan persentase selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## 2. Pengaruh penggunaan siransija terhadap kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo (Uji Hipotesis II)

Pengaruh penggunaan aplikasi Siransija terhadap kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo merupakan topik yang menarik untuk dipelajari dalam konteks pengembangan profesionalisme pendidik dan manajemen sekolah yang modern. Aplikasi Siransija dirancang untuk mempermudah pengelolaan data kinerja guru, evaluasi, dan pengembangan profesional mereka, dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses manajemen pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendalami dampak aplikasi Siransija terhadap kesejahteraan guru, yang mencakup aspek fisik, emosional, dan profesional dari kehidupan mereka di SMAN se-Kota Gorontalo. Metode penelitian yang

digunakan meliputi survei, wawancara, dan analisis data untuk mengumpulkan pandangan dan pengalaman guru yang menggunakan aplikasi ini.

Hasil dari penelitian ini akan menyimpulkan pengaruh penggunaan aplikasi Siransija berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap kesejahteraan guru di sekolah tersebut. Guru-guru melaporkan pengalaman yang lebih terstruktur dalam pengelolaan tugas administratif dan evaluasi kinerja, yang mengurangi beban kerja mereka dalam hal administrasi dan lebih memungkinkan mereka untuk fokus pada kegiatan pengajaran dan pembelajaran. Selain itu, aplikasi ini juga memberikan kejelasan dalam pengukuran kinerja dan proses evaluasi, yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka. Guru-guru merasa bahwa penggunaan aplikasi ini membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam manajemen sekolah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan iklim kerja dan kolaborasi di antara staf sekolah. Namun demikian, penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi teknologi baru seperti Siransija tidak selalu tanpa tantangan. Beberapa guru mengalami tantangan dalam mengadaptasi diri dengan teknologi baru atau membutuhkan pelatihan tambahan untuk memanfaatkan fitur-fitur aplikasi dengan optimal. Oleh karena itu, penting untuk memberikan dukungan teknis dan pelatihan yang memadai bagi semua pengguna agar mereka dapat mengintegrasikan aplikasi ini dengan baik dalam rutinitas kerja mereka.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyoroti pentingnya teknologi informasi dalam meningkatkan kesejahteraan guru dan manajemen pendidikan secara keseluruhan. Dengan memberikan alat yang lebih canggih dan efisien untuk pengelolaan tugas administratif dan evaluasi, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memungkinkan guru untuk lebih fokus pada peran inti mereka sebagai pendidik. Evaluasi yang berkelanjutan akan membantu memperbaiki implementasi dan memastikan bahwa aplikasi Siransija memberikan manfaat maksimal bagi kesejahteraan dan kinerja guru di SMAN se-Kota Gorontalo. Berdasarkan percobaan yang telah dilaksanakan, maka dilakukan pengujian hipotesis terkait dengan pengaruh penggunaan siransija terhadap kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo dengan hipotesis seperti berikut:

**$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh penggunaan siransija terhadap kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo**

**$H_a$  : Terdapat pengaruh penggunaan siransija terhadap kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo**

Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut dilakukan pengujian statistik yakni uji t (t-test) dan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ )

a. Uji t (t-test)

Uji t atau t-test adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk menguji perbedaan signifikan antara dua rata-rata sampel yang berasal dari populasi yang berbeda. Teknik ini sering digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis apakah ada perbedaan nyata antara dua kelompok atau kondisi yang sedang dibandingkan. Pada umumnya, uji t dapat dilakukan dalam dua skenario: uji t berpasangan (paired t-test) dan uji t tidak berpasangan (independent t-test). Uji t berpasangan digunakan ketika data yang diuji berasal dari sampel yang sama atau subjek yang sama sebelum dan setelah perlakuan tertentu.

Sementara uji t tidak berpasangan digunakan ketika data yang diuji berasal dari dua kelompok atau kondisi yang berbeda secara independen.

Langkah pertama dalam melakukan uji t adalah merumuskan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Hipotesis nol menyatakan bahwa tidak ada perbedaan nyata antara dua kelompok atau kondisi yang dibandingkan, sedangkan hipotesis alternatif menyatakan bahwa ada perbedaan nyata antara kedua kelompok atau kondisi. Setelah itu, perhitungan statistik dilakukan untuk menghasilkan nilai t hitung. Nilai t hitung ini kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel yang tergantung pada tingkat signifikansi yang dipilih (umumnya  $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti ada perbedaan signifikan antara dua kelompok atau kondisi yang dibandingkan.

Dalam pengujian hipotesis terkait pengaruh variabel bebas yakni penggunaan siransija terhadap variabel terikat yakni kinerja guru dianalisis dengan pengujian statistik yaitu uji t. Pengujian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel penggunaan siransija secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel penggunaan siransija secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo.

Dalam pengujian hipotesis ini terkait pengaruh variabel bebas yakni penggunaan siransija terhadap variabel terikat yakni kesejahteraan guru dianalisis dengan pengujian statistik yaitu uji t. Pengujian tersebut dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel penggunaan siransija secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo, sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel penggunaan siransija secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo.

Berdasarkan analisis pengolahan data uji t menggunakan SPSS diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 6,292 (Tabel. 4.3), sedangkan t tabel diperoleh dengan melihat tabel distribusi t dengan memperhatikan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) yang dapat diperoleh dari selisih antara jumlah sampel dengan jumlah variabel, disisi lain nilai signifikansi ( $\alpha$ ) juga diperhatikan dalam penentuan nilai t tabel. Berdasarkan analisis diperoleh bahwa nilai t tabel pada signifikansi 0,05 yaitu 1,967.

Dari data di atas dapat dilihat bahwa nilai t hitung ( $6,292 > t \text{ tabel } (1,967)$ ) dan juga berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui hasil analisis SPSS sebesar  $<0,001$  dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa penggunaan siransija berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo, sehingga dapat disimpulkan bahwa  **$H_0$  ditolak** dan  **$H_a$  diterima** atau dapat dinyatakan bahwa **hipotesis 2 diterima**.

Tabel 4.2. Hasil uji t Penggunaan Siransija terhadap Kesejahteraan Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	60.291	3.895		15.480	<.001

Siransija	.291	.046	.355	6.292	<.001
-----------	------	------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Guru

b. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Nilai koefisien determinasi parsial didapatkan dengan menghitung sumbangan efektif (SE) oleh penggunaan siransija (X) dalam variabel kesejahteraan guru. Rumus Sumbangan Efektif sebagai berikut :

$$SE (\%) = \text{standar beta} \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

Berdasarkan persamaan tersebut dengan mengetahui standar beta sebesar 0,355 dan koefisien korelasi sebesar 0,355, dapat diperoleh bahwa nilai SE sebesar 12,6%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kesejahteraan guru sebesar 12,6% dipengaruhi oleh penggunaan siransija, dan pesentase selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

### 3. Pengaruh penggunaan siransija terhadap kinerja dan kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo

Pengaruh penggunaan aplikasi Siransija terhadap kinerja dan kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo menjadi fokus penting dalam penelitian ini. Aplikasi Siransija dirancang untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan data kinerja guru, evaluasi, dan pengembangan profesional, dengan harapan dapat mengoptimalkan proses manajemen sekolah. Pertama-tama, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak penggunaan aplikasi Siransija terhadap kinerja guru di SMAN se-Kota Gorontalo. Metode penelitian meliputi pengumpulan data melalui survei dan wawancara untuk memperoleh pandangan langsung dari guru yang menggunakan aplikasi ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi Siransija memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi dalam manajemen tugas administratif guru, seperti pengisian laporan kinerja dan pengelolaan data siswa. Dengan penggunaan yang tepat, guru dapat menghemat waktu dan energi yang sebelumnya digunakan untuk tugas-tugas administratif, sehingga mereka dapat lebih fokus pada persiapan pengajaran dan interaksi dengan siswa. Kedua, aplikasi Siransija juga berpotensi meningkatkan kualitas pengajaran dengan menyediakan data yang lebih terstruktur dan akurat untuk evaluasi kinerja. Guru dapat dengan lebih mudah mengevaluasi kemajuan siswa dan merencanakan strategi pengajaran yang lebih sesuai dengan kebutuhan individu. Ini tidak hanya meningkatkan efektivitas pengajaran secara keseluruhan tetapi juga memberikan pengalaman pembelajaran yang lebih baik bagi siswa. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pengaruh aplikasi Siransija terhadap kesejahteraan guru di sekolah tersebut. Dengan meminimalkan beban administratif yang berlebihan, aplikasi ini dapat mengurangi tingkat stres yang biasanya dialami oleh guru dalam mengelola tugas-tugas harian mereka. Guru merasa lebih terbantu dan didukung dalam proses manajemen kelas dan administrasi sekolah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan mereka. Namun demikian, implementasi teknologi seperti Siransija juga menghadapi tantangan tertentu. Beberapa guru mungkin memerlukan pelatihan tambahan untuk memanfaatkan fitur-fitur aplikasi dengan optimal, sementara aspek keamanan data dan privasi juga perlu diperhatikan dengan serius.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa penggunaan aplikasi Siransija dapat berdampak positif terhadap kinerja dan kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo. Dengan memberikan alat yang lebih canggih untuk manajemen

administratif dan evaluasi kinerja, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan memungkinkan guru untuk fokus pada peran inti mereka sebagai pendidik. Evaluasi berkelanjutan akan membantu memperbaiki implementasi dan memastikan bahwa aplikasi Siransija memberikan manfaat maksimal bagi semua pemangku kepentingan di sekolah tersebut.

Pengujian korelasi antara penggunaan siransija dengan kinerja dan kesejahteraan guru dilakukan dengan uji regresi linier menggunakan SPSS. Uji regresi linier merupakan teknik statistik yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu atau lebih variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Tujuannya adalah untuk menentukan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Tabel 4.1 dan 4.2 secara berturut-turut menyajikan hasil pengujian regresi linier penggunaan siransija terhadap kinerja dan kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo.

Tabel 4.3. Hasil Pengujian Regresi Linier Penggunaan Siransija terhadap Kinerja Guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5115.338	1	5115.338	78.500	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	17919.948	275	65.163		
	Total	23035.285	276			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Siransija

Tabel 4.4. Hasil Pengujian Regresi Linier Penggunaan Siransija terhadap Kesejahteraan Guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2675.520	1	2675.520	39.594	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	18583.000	275	67.575		
	Total	21258.520	276			

a. Dependent Variable: Kesejahteraan Guru

b. Predictors: (Constant), Siransija

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier penggunaan siransija terhadap kinerja guru seperti pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa hasil analisis signifikansi sebesar <0,001, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa adanya pengaruh penggunaan siransija terhadap kinerja guru. Hal serupa juga terlihat pada Tabel 4.2 yang menyajikan hasil pengujian regresi linier penggunaan siransija terhadap kesejahteraan guru dimana nilai signifikansi sebesar <0,001 yang mengindikasikan adanya pengaruh penggunaan siransija terhadap kesejahteraan guru, pengambilan keputusan tersebut disebabkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa penggunaan siransija memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo.

## Pembahasan

### 1. Penggunaan Siransija di SMA se-Kota Gorontalo

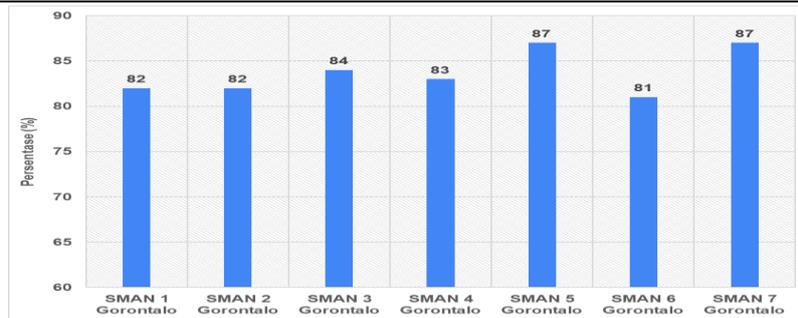
Siransija (Sistem Pengukuran Kinerja) merupakan aplikasi yang digunakan sebagai sistem dalam pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintahan Provinsi Gorontalo. Keseluruhan ASN diupayakan menggunakan aplikasi siransija agar kinerjanya mudah dikontrol salah satunya adalah guru. Dalam Peraturan Gubernur Nomor 50 Tahun 2016 pemerintah provinsi Gorontalo mengupayakan tahap-tahap peningkatan kualitas guru ASN baik dari segi disiplin dan kinerja yang di upayakan dalam Siransija. Kuesioner

yang berisi 16 pertanyaan terkait dengan keefektifan penggunaan siransija telah dibagikan kepada seluruh responden yaitu guru SMA se-Kota Gorontalo.

Penggunaan aplikasi Siransija di SMA se-Kota Gorontalo telah menjadi bagian integral dalam upaya meningkatkan efisiensi pengelolaan sekolah dan kualitas pendidikan. Aplikasi ini dirancang untuk memfasilitasi pengukuran kinerja dan manajemen sekolah secara lebih efektif, dengan berbagai fitur yang mendukung pemantauan, evaluasi, dan pengembangan profesionalisme pendidik. Pertama-tama, Siransija memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengelolaan administrasi sekolah. Guru dan staf administrasi dapat dengan mudah mengakses data siswa, absensi, dan laporan kinerja melalui platform yang terintegrasi. Hal ini mengurangi kebutuhan untuk proses manual yang memakan waktu dan meminimalkan risiko kesalahan administratif, sehingga meningkatkan efisiensi dalam operasional sehari-hari. Selain itu, aplikasi ini juga mendukung evaluasi kinerja guru secara lebih terstruktur dan obyektif. Siransija menyediakan alat untuk melacak pencapaian dan progres akademik siswa, memberikan umpan balik langsung kepada guru untuk meningkatkan metode pengajaran dan strategi pembelajaran. Dengan informasi yang lebih akurat dan real-time, guru dapat menyesuaikan pendekatan mereka untuk memenuhi kebutuhan individual siswa secara lebih efektif.

Selanjutnya, penggunaan Siransija di SMA se-Kota Gorontalo juga berdampak positif terhadap transparansi dan akuntabilitas di antara stakeholder sekolah. Orang tua dan pihak terkait dapat mengakses informasi tentang perkembangan siswa dan program sekolah melalui aplikasi ini, yang memperkuat keterlibatan mereka dalam pendidikan anak-anak mereka dan mempromosikan komunikasi yang lebih terbuka antara sekolah dan komunitas. Meskipun demikian, implementasi teknologi seperti Siransija juga memerlukan perhatian terhadap pelatihan dan dukungan teknis. Guru dan staf sekolah perlu diberikan pelatihan reguler untuk memanfaatkan semua fitur aplikasi dengan optimal dan memastikan keamanan serta privasi data yang dikelola melalui platform ini. Secara keseluruhan, penggunaan Siransija di SMA se-Kota Gorontalo telah membuka jalan bagi inovasi dalam manajemen pendidikan. Dengan menyediakan alat yang canggih untuk pengelolaan administrasi, evaluasi kinerja, dan keterlibatan komunitas, aplikasi ini membantu meningkatkan efisiensi sekolah dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Evaluasi terus-menerus tentang penggunaan aplikasi ini akan memastikan bahwa manfaatnya dapat dirasakan secara maksimal oleh semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan di SMA se-Kota Gorontalo.

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa rata-rata keefektifan penggunaan siransija di lingkungan SMA se-Kota Gorontalo yaitu sebesar 84%. Hasil tersebut termasuk dalam kriteria tinggi dimana penggunaan siransija sangat berperan dalam membantu pemerintah untuk mengevaluasi kinerja guru khususnya terkait dengan integritas, etos kerja dan gotong royong. Gambar 4.1 menunjukkan bahwa SMAN 5 dan SMAN 7 Gorontalo merupakan sekolah dengan persentase tertinggi mencapai 87%, sedangkan hasil terendah ditunjukkan oleh SMAN 6 Gorontalo dengan persentase sebesar 81%.



Gambar 4.1. Hasil Penggunaan Siransija SMA se-Kota Gorontalo

Berdasarkan pengujian kedua hipotesis seperti yang telah dilakukan sebelumnya, dapat diperoleh bahwa penggunaan siransija (Sistem Pengukuran Kinerja) yang merupakan aplikasi yang digunakan sebagai sistem dalam pengukuran kinerja guru mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan guru SMA se-kota Gorontalo. Siransija merupakan salah satu software atau aplikasi berupa teknologi informasi yang dikembangkan oleh pemerintah Provinsi Gorontalo untuk membantu mengukur kinerja guru. Pada hipotesis 1, diperoleh kesimpulan bahwa penggunaan siransija mampu mempengaruhi kinerja guru SMA se-kota Gorontalo. Hal tersebut diperoleh melalui pengujian analisis menggunakan uji t. Hasil yang diperoleh didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hibrizi dkk. (2023) terkait pengaruh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMA Negeri 20 Kota Bekasi. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa penggunaan sistem informasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru yang dianalisis menggunakan uji t dan koefisien determinasi. Hasil perhitungan koefisien determinasi mengindikasikan pengaruh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja guru dalam pembelajaran di SMA Negeri 20 Kota Bekasi sebesar 42,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain<sup>19</sup>. Untuk itu, penggunaan teknologi informasi berupa siransija mampu mempengaruhi kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo.

Penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja guru juga dikembangkan oleh Yusma dkk. (2021) yang telah melaporkan terkait pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri 009 Koto Masjid Kabupaten Kampar. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa penggunaan teknologi informasi berada pada kategori sangat baik dengan persentase 73,5%, begitupun dengan kinerja guru yang memiliki kategori baik dengan persentase 85,7%. Adapun besarnya pengaruh variabel penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 47,9% sedangkan selebihnya yaitu 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain<sup>20</sup>.

Penggunaan Siransija dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan guru di SMA se-Kota Gorontalo. Pertama-tama, Siransija dapat memberikan kerangka kerja yang jelas dan terstruktur untuk menghasilkan kinerja guru berdasarkan kriteria dan indikator yang ditetapkan. Dengan adanya sistem yang terukur ini, guru memiliki panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, memungkinkan mereka untuk

<sup>19</sup> Muhammad Hilal Hibrizi, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran" (2023): 1–157.

<sup>20</sup> H Yusma, "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 009 Koto Masjid Kabupaten Kampar," *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* (2021).

fokus pada aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka yang mungkin perlu ditingkatkan. Selain itu, penggunaan Siransija dapat meningkatkan akuntabilitas guru terhadap kinerja mereka. Dengan adanya sistem evaluasi yang terorganisir, guru diharapkan dapat secara teratur meninjau dan menyelaraskan kinerja mereka sendiri, serta menerima umpan balik yang konstruktif dari atasan atau rekan kerja. Ini dapat merangsang motivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan meningkatkan kesadaran terhadap bidang yang perlu diperbaiki. Namun, penggunaan Siransija juga harus diimbangi dengan pendekatan yang memperhatikan kesejahteraan guru. Terlalu banyak penekanan pada kinerja dapat menyebabkan tingkat stres dan tekanan yang tinggi bagi guru, terutama jika sanksi atau konsekuensi yang ketat terkait dengan hasil evaluasi. Oleh karena itu, penting bagi Siransija untuk diimplementasikan secara bijaksana, dengan memperhatikan keseimbangan antara pengukuran kinerja dan dukungan terhadap kesejahteraan guru.

Secara keseluruhan, penggunaan Siransija dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru di SMA se-Kota Gorontalo dengan memberikan kerangka kerja yang terstruktur, meningkatkan akuntabilitas, dan merangsang motivasi untuk pertumbuhan profesional. Namun, penting bagi pihak sekolah dan pemerintah daerah untuk memastikan bahwa penerapan Siransija dilakukan dengan memperhatikan kesejahteraan guru, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal bagi pembangunan pendidikan di daerah tersebut.

## 2. Kinerja guru di SMAN se-Kota Gorontalo

Kualitas kerja guru memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap perkembangan siswa dan keseluruhan efektivitas sistem pendidikan. Seorang guru yang berkualitas menunjukkan pemahaman mendalam terhadap mata pelajaran yang diajarkannya, memiliki keterampilan pengajaran yang efektif, dan mampu beradaptasi dengan kebutuhan serta gaya belajar beragam siswa. Selain itu, guru yang mampu mengelola kelas dengan baik, berkomunikasi secara efektif, dan berkomitmen terhadap pengembangan profesional, membentuk lingkungan belajar yang positif dan mendorong pertumbuhan holistik siswa. Kualitas kerja guru juga tercermin dalam kemampuannya untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, orang tua siswa, dan staf sekolah<sup>21</sup>. Kolaborasi yang baik dapat menghasilkan strategi pengajaran yang lebih baik dan memberikan dukungan yang konsisten bagi perkembangan siswa. Dengan memegang teguh etika profesional, guru dapat menjadi teladan yang positif bagi siswa, menciptakan suasana belajar yang kondusif, dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan<sup>22</sup>.

Kinerja guru di SMAN se-Kota Gorontalo merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Kinerja guru mencakup berbagai aspek seperti penguasaan materi, metode pengajaran, kemampuan manajerial kelas, serta keterlibatan dalam kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan profesional. Di SMAN se-Kota Gorontalo, upaya untuk meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui berbagai program dan inisiatif yang bertujuan untuk memastikan bahwa guru memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan pendidikan berkualitas. Salah satu faktor penting dalam kinerja guru di SMAN se-Kota Gorontalo adalah pelatihan dan pengembangan

---

<sup>21</sup> Didi Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah* (CV Jejak (Jejak Publisher), 2018).

<sup>22</sup> Shilphy Afiatricsna Octavia, *Sikap dan kinerja guru profesional* (Deepublish, 2019).

profesional. Guru secara rutin mengikuti berbagai pelatihan dan workshop yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan maupun pihak sekolah. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek seperti metode pengajaran yang inovatif, penggunaan teknologi dalam pembelajaran, dan strategi untuk meningkatkan keterlibatan siswa. Melalui pelatihan yang berkelanjutan, guru diharapkan dapat terus mengembangkan keterampilan mereka dan menerapkan praktik terbaik dalam pengajaran<sup>23</sup>.

Evaluasi kinerja guru juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di SMAN se-Kota Gorontalo. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai efektivitas pengajaran, keterlibatan siswa, dan pencapaian akademik. Hasil evaluasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada guru dan membantu mereka mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Selain itu, evaluasi kinerja juga menjadi dasar untuk memberikan penghargaan dan insentif kepada guru yang menunjukkan kinerja yang luar biasa, sehingga mendorong motivasi dan dedikasi mereka dalam mengajar<sup>24</sup>.

Penggunaan teknologi juga menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru di SMAN se-Kota Gorontalo. Aplikasi seperti Siransija telah diterapkan untuk memfasilitasi pengukuran kinerja guru dan manajemen sekolah secara lebih efektif. Dengan adanya teknologi ini, proses administrasi menjadi lebih efisien, dan guru dapat lebih fokus pada tugas utama mereka yaitu mengajar dan membimbing siswa. Teknologi juga memungkinkan guru untuk mengakses berbagai sumber daya pendidikan dan alat bantu pengajaran yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran<sup>25</sup>. Lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari rekan kerja dan pimpinan sekolah, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi merupakan faktor-faktor yang mendukung kesejahteraan guru. Guru yang merasa sejahtera dan didukung cenderung memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dan kualitas pendidikan yang lebih tinggi bagi siswa di SMAN se-Kota Gorontalo.

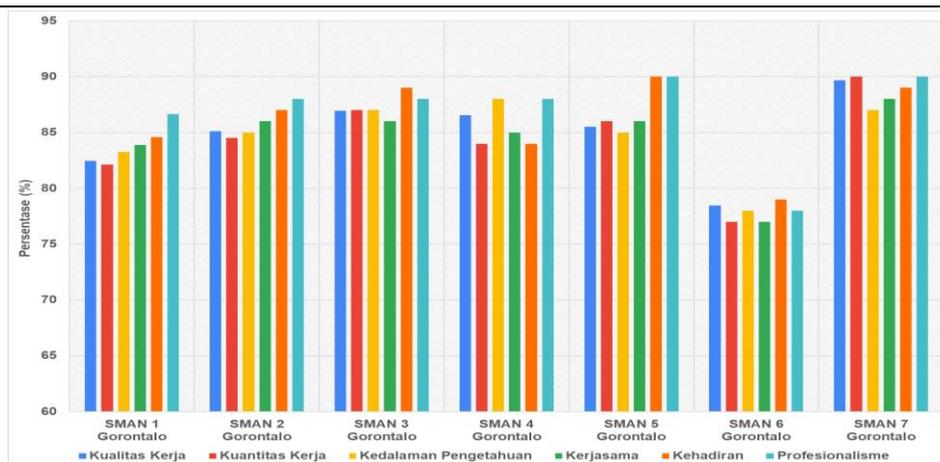
Pengukuran kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo dilakukan menggunakan instrumen dengan 25 butir pertanyaan dan terdiri dari 6 indikator soal diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerjasama, kehadiran dan profesionalisme. Berdasarkan Gambar 4.2 kinerja guru dengan persentase tertinggi ditunjukkan oleh SMAN 7 Gorontalo dengan persentase rata-rata sebesar 89%, sedangkan persentase terendah ditunjukkan oleh SMAN 5 Gorontalo dengan persentase rata-rata sebesar 79%.

---

<sup>23</sup> Solechan Solechan et al., "Pelatihan dan pendampingan tentang strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru bidang profesional Di SMA Primaganda Jombang," *An Naf'ah: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1, no. 2 (2023): 135–146.

<sup>24</sup> Desy Damayanti and Ahmad Khairul Nuzuli, "Evaluasi efektivitas penggunaan teknologi komunikasi dalam pengajaran metode pendidikan tradisional di sekolah dasar," *Journal of Scientech Research and Development* 5, no. 1 (2023): 208–219.

<sup>25</sup> Abdul Malik Amrullah, Yudin Citriadin, and Muhammad Thohri, "Manajemen penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama islam di SMKN 1 Narmada Kabupaten Lombok Barat," *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 3 (2023).



Gambar 4.2. Hasil Kinerja Guru SMA se-Kota Gorontalo

Pengujian kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo dianalisis berdasarkan 6 indikator diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerjasama, kehadiran, dan profesionalisme. Adapun sekolah yang digunakan sebagai sampel penelitian yaitu Guru SMAN 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 Gorontalo.

Pada indikator kualitas kerja diperoleh bahwa SMAN 7 Gorontalo menonjol dengan persentase 90%, hal tersebut menunjukkan kemungkinan adanya sistem dukungan dan pengembangan profesional yang kuat. Persentase ini bisa mencerminkan efektivitas kebijakan sekolah dalam memastikan bahwa guru terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya. Sementara itu, SMAN 6 Gorontalo dengan persentase kinerja guru 78% menunjukkan potensi tantangan dalam pengelolaan dan pembinaan tenaga pendidik. Penurunan ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan pelatihan tambahan, pengelolaan kelas, dan dukungan dalam menerapkan metode pengajaran yang inovatif. Oleh karena itu, mungkin diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap program pengembangan profesional dan manajemen sekolah di SMAN 6 Gorontalo. Penting untuk menggali lebih dalam untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap angka kinerja guru di setiap sekolah. Analisis lebih lanjut bisa mencakup tinjauan terhadap program pengembangan profesional yang telah diterapkan, efektivitas manajemen sekolah, dan dukungan yang diberikan kepada guru<sup>26</sup>. Kesimpulannya, data ini dapat menjadi landasan untuk merumuskan strategi dan intervensi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas kerja guru dan, secara keseluruhan, prestasi siswa di setiap sekolah.

Pada indikator kuantitas kerja diperoleh bahwa SMAN 7 Gorontalo mencapai tingkat kinerja guru tertinggi dengan 90%, menunjukkan kemungkinan adanya penerapan praktik-praktik pengajaran yang efisien dan kuantitas kerja yang tinggi. Hal ini dapat mencerminkan komitmen guru-guru di SMAN 7 Gorontalo dalam meluangkan waktu yang cukup untuk persiapan pengajaran, memberikan umpan balik, dan berpartisipasi dalam kegiatan pendukung pembelajaran. SMAN 6 Gorontalo dengan tingkat kinerja guru 77% menunjukkan potensi tantangan dalam hal kuantitas kerja. Penurunan ini mungkin disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya waktu yang diinvestasikan dalam persiapan pembelajaran atau kegiatan pendukung lainnya. Analisis lebih lanjut terhadap

<sup>26</sup> Cira Nussy Palembang and Hotmaulina Sihotang, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023).

alokasi waktu kerja guru di SMAN 6 Gorontalo dapat memberikan wawasan tentang area yang perlu diperbaiki, termasuk kemungkinan perbaikan dalam manajemen waktu, strategi perencanaan pelajaran, atau peningkatan dukungan untuk kegiatan ekstrakurikuler<sup>27</sup>. Kesimpulannya, data ini dapat dijadikan sebagai landasan untuk mengidentifikasi strategi dan praktik-praktik terbaik dalam meningkatkan kuantitas dan efisiensi kerja guru di setiap sekolah.

Pada indikator kedalaman pengetahuan diperoleh bahwa SMAN 4 Gorontalo menonjol sebagai yang memiliki tingkat kinerja guru tertinggi dengan 88%, mencerminkan kemungkinan adanya staf pengajar yang memiliki pemahaman mendalam terhadap mata pelajaran dan perkembangan terkini dalam bidangnya. Hal ini dapat mempengaruhi positif terhadap kualitas pengajaran dan kemampuan guru dalam menyampaikan materi dengan cara yang menarik dan relevan. SMAN 6 Gorontalo dengan tingkat kinerja guru 78% menunjukkan potensi tantangan dalam hal kedalaman pengetahuan guru. Penurunan ini mungkin mencerminkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan pemahaman guru terhadap materi pembelajaran atau mengakses sumber daya pendukung pembelajaran yang lebih bervariasi. Analisis lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperkuat, seperti pelatihan tambahan atau kerja sama dengan institusi pendidikan tinggi. Kesimpulannya, data ini memberikan landasan untuk merumuskan upaya pengembangan profesional yang bertujuan meningkatkan kedalaman pengetahuan guru, sehingga mendorong peningkatan kualitas pengajaran di setiap sekolah<sup>28</sup>.

Pada indikator kerjasama diperoleh bahwa SMAN 7 Gorontalo menonjol sebagai yang memiliki tingkat kinerja guru tertinggi dengan 88%, menunjukkan kemungkinan adanya budaya kerja yang kuat di mana guru-guru secara aktif terlibat dalam kolaborasi, pertukaran ide, dan perencanaan bersama. Tingginya persentase ini dapat mencerminkan komitmen guru-guru di SMAN 7 Gorontalo untuk saling mendukung demi peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Di sisi lain, SMAN 6 Gorontalo dengan tingkat kinerja guru 78% menunjukkan potensi tantangan dalam hal kerjasama guru. Penurunan ini mungkin mencerminkan kebutuhan untuk mengembangkan strategi dan inisiatif yang mendorong kolaborasi di antara staf pengajar. Analisis lebih lanjut dapat membantu mengidentifikasi hambatan atau faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi rendahnya tingkat kerjasama, seperti kurangnya waktu untuk pertemuan kolaboratif atau kurangnya dukungan administratif<sup>29</sup>. Kesimpulannya, data ini dapat menjadi dasar untuk mengimplementasikan program pengembangan profesional atau inisiatif lainnya yang bertujuan untuk memperkuat kerjasama guru di setiap sekolah, dengan harapan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Pada indikator kehadiran diperoleh bahwa SMAN 5 Gorontalo mencapai tingkat kehadiran guru tertinggi dengan 90%, mencerminkan kemungkinan adanya budaya kerja yang kuat dan kesadaran tinggi terhadap tanggung jawab profesional. Kehadiran guru yang

---

<sup>27</sup> Ade Cahyana, "Upaya Peningkatan Mutu Sekolah melalui Satuan Otonomi Pendidikan," *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 16, no. 2 (2010): 109–117.

<sup>28</sup> Mintarsih Danumiharja, *Profesi tenaga kependidikan* (Deepublish, 2014).

<sup>29</sup> Carles Ritonga, "UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK DI SD IMAM NAWAWI SCHOOL BOGOR," *UNISAN JURNAL* 3, no. 3 (2024): 600–608.

konsisten di SMAN 5 Gorontalo dapat memberikan stabilitas dalam proses pembelajaran, memungkinkan guru untuk membangun hubungan yang lebih dekat dengan siswa, dan merespons kebutuhan mereka dengan lebih efektif. Di sisi lain, SMAN 6 Gorontalo menunjukkan tingkat kehadiran guru 79%, yang bisa menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga konsistensi kehadiran staf pengajar. Analisis lebih lanjut dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kehadiran guru, seperti beban kerja yang berlebihan atau isu-isu kesejahteraan. Implementasi strategi untuk meningkatkan kehadiran, seperti peningkatan dukungan manajemen, inisiatif kesejahteraan guru, atau program pelatihan pengelolaan stres, dapat membantu mengatasi tantangan ini<sup>30</sup>. Kesimpulannya, data ini memberikan landasan untuk merancang strategi dan kebijakan yang dapat meningkatkan kehadiran guru, yang pada gilirannya akan mendukung pembelajaran yang konsisten dan optimal bagi siswa.

Pada indikator profesionalisme diperoleh bahwa SMAN 5 dan 7 Gorontalo menonjol dengan tingkat profesionalisme guru masing-masing sebesar 90%, mencerminkan kemungkinan adanya budaya sekolah yang mendukung perkembangan profesional dan etika kerja yang tinggi. Kedua sekolah ini mungkin telah menerapkan strategi dan program pengembangan profesional yang efektif, serta memberikan pengakuan terhadap kontribusi guru terhadap pendidikan. Di sisi lain, SMAN 6 Gorontalo menunjukkan tingkat profesionalisme guru sebesar 78%, yang mungkin mencerminkan adanya tantangan dalam membangun budaya sekolah yang mendorong pertumbuhan profesional dan etika kerja yang konsisten. Analisis lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat profesionalisme di SMAN 6 Gorontalo, seperti kebijakan pengembangan profesional, dukungan manajemen sekolah, atau isu-isu kesejahteraan guru. Dengan merinci analisis ini, sekolah dapat merancang strategi untuk memperkuat profesionalisme guru dan menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi siswa<sup>31</sup>. Kesimpulannya, data ini memberikan gambaran tentang komitmen dan profesionalisme guru di setiap sekolah, yang dapat dijadikan dasar untuk perbaikan dan peningkatan dalam mendukung kemajuan pendidikan.

Aspek profesionalisme telah dijelaskan seperti dalam Q.S Al-Anam ayat 135 yang berbunyi:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْۤ اَعْمَلٌۭ مِّنْ تٰعْمُرُوْنَ مَنۢ تَكُوْنُ لَهٗ عَاقِبَةُ الدّٰرِۙ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظّٰلِمُوْنَ

Terjemahnya:

Katanya (Nabi Muhammad), “Wahai kaumku, berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sebenarnya orang-orang yang zalim tidak akan beruntung (QS. 6: 135)<sup>32</sup>.

Ayat diatas telah menjelaskan bahwa Allah berfirman dengan mengatakan kepada kaummu, wahai Nabi Muhammad sebagai ancaman kepada mereka, "Wahai kaumku! Jika

<sup>30</sup> Yusuf Hadijaya, “Menyusun strategi berbuah kinerja pendidik efektif” (2013).

<sup>31</sup> Haryani Haryani et al., *Profesi Keguruan: Teori & Konsep Profesi Keguruan yang Profesional untuk Menghasilkan Peserta Didik yang Unggul* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024).

<sup>32</sup> Kementerian Agama R.I., *Al Quran QS. Al-Anam ayat 135*.

kalian berasumsi bahwa kalian berada di atas petunjuk maka berbuatlah berdasarkan kedudukanmu, dan tetaplah berada di atas jalan kalian yang penuh kekufuran dan kesyirikan itu. Aku pun melakukan hal tersebut, yaitu berada di atas jalanku yang penuh dengan bimbingan Allah. Kelak kamu akan mengetahui siapa yang akan memperoleh tempat terbaik di akhirat nanti, apakah kalian yang selalu berbuat kekufuran ataukah aku dan kaumku yang beriman dan tunduk kepada ajaran Allah yang sejati. yang selalu berbuat kesyirikan kepada Allah, tidak akan beruntung. Jika pada ayat-ayat yang lalu diterangkan berbagai kesesatan kaum musyrik dan para pengikut mereka yang memberikan alasan-alasan tentang kepercayaan yang mereka anut, padahal tidak berdasarkan kebenaran dan tidak dapat diterima oleh akal sehat. Maka pada ayat berikut ini dijelaskan sebagian dari cara-cara mereka dalam mendekati diri kepada Allah melalui berhala-berhala yang mereka anggap sebagai sekutu-Nya

### 3. Kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo

Kesejahteraan guru merupakan fondasi penting dalam menjamin keberlangsungan sistem pendidikan yang efektif dan berkualitas. Faktor-faktor seperti gaji yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, dan dukungan kesehatan mental sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas mereka. Selain itu, pengakuan atas kontribusi mereka, peluang pengembangan profesional, dan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi juga menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memperhatikan kesejahteraan guru secara menyeluruh<sup>33</sup>. Dengan mengutamakan kesejahteraan guru, bukan hanya pendidikan yang diuntungkan, tetapi juga siswa, karena guru yang merasa dihargai dan didukung cenderung memberikan pengajaran yang lebih berkualitas serta memberikan dampak positif pada pengalaman belajar siswa.

Kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo merupakan salah satu aspek krusial yang mempengaruhi kualitas pendidikan dan kinerja pengajaran. Kesejahteraan ini mencakup kesejahteraan fisik, emosional, dan profesional guru, yang semuanya berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Kesejahteraan yang baik memungkinkan guru untuk berfungsi secara optimal dan memberikan yang terbaik dalam proses pengajaran. Salah satu komponen penting dari kesejahteraan guru adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi<sup>34</sup>. Guru di SMAN se-Kota Gorontalo sering menghadapi tantangan besar dalam mengelola beban kerja yang berat, termasuk persiapan pengajaran, penilaian siswa, dan tanggung jawab administratif. Sekolah dan dinas pendidikan berupaya untuk mengurangi tekanan ini dengan memperkenalkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan, seperti pengaturan jam kerja yang fleksibel dan menyediakan waktu yang cukup untuk istirahat dan rekreasi.

Dukungan emosional dan sosial juga merupakan bagian integral dari kesejahteraan guru. Lingkungan kerja yang mendukung, di mana guru merasa dihargai dan didukung oleh

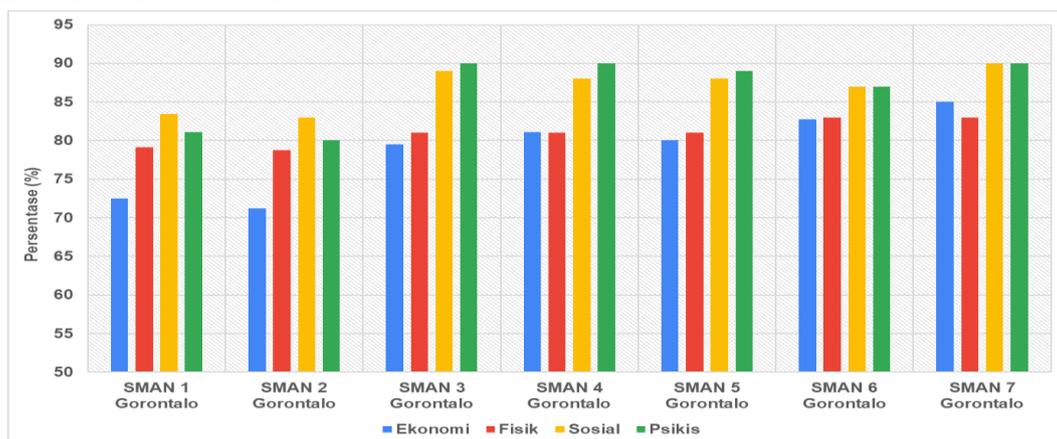
---

<sup>33</sup> Dyah Fauziana, "Pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren al-Islam Joresan Mlarak" (IAIN Ponorogo, 2017).

<sup>34</sup> Asep Efendi and CHRM Ahmad Azmy MM, "KONSEPTUAL MODEL QUALITY OF WORK LIFE PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR OTOMOTIF: A LITERATURE REVIEW," *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2, no. 6 (2024): 242–257.

rekan kerja dan pimpinan sekolah, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi<sup>35</sup>. SMAN se-Kota Gorontalo berusaha menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan kolaboratif, di mana komunikasi terbuka dan dukungan antar-guru dipromosikan. Program mentoring dan kegiatan sosial di luar jam sekolah juga membantu memperkuat ikatan antara staf pengajar dan meningkatkan rasa kebersamaan. Kesejahteraan profesional guru tidak kalah pentingnya. Pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan memungkinkan guru untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Di SMAN se-Kota Gorontalo, berbagai workshop dan pelatihan rutin diselenggarakan untuk mendukung pengembangan kompetensi guru. Selain itu, akses ke sumber daya pendidikan modern dan teknologi pengajaran yang inovatif juga meningkatkan kesejahteraan profesional dengan membuat proses pengajaran lebih efektif dan memuaskan. Terakhir, aspek finansial juga memainkan peran penting dalam kesejahteraan guru. Penggajian yang adil dan tunjangan tambahan seperti insentif kinerja dan penghargaan finansial dapat meningkatkan kesejahteraan materiil guru<sup>36</sup>. Di SMAN se-Kota Gorontalo, upaya untuk meningkatkan kesejahteraan finansial guru dilakukan melalui kebijakan yang adil dan transparan dalam sistem penggajian dan pemberian insentif, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan dedikasi guru dalam mengajar.

Secara keseluruhan, kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo adalah hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling terkait. Dengan perhatian yang holistik terhadap kesejahteraan fisik, emosional, profesional, dan finansial, sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Pengukuran kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo dilakukan menggunakan instrumen dengan 20 butir pertanyaan dan terdiri dari 4 indikator soal diantaranya ekonomi, fisik, sosial, dan psikis. Berdasarkan Gambar 4.3 kesejahteraan guru dengan persentase tertinggi ditunjukkan oleh SMAN 7 Gorontalo dengan persentase rata-rata sebesar 87%, sedangkan persentase terendah ditunjukkan oleh SMAN 2 Gorontalo dengan persentase rata-rata sebesar 78%.



Gambar 4.3. Hasil Kesejahteraan Guru SMA se-Kota Gorontalo

<sup>35</sup> Ahmad Mukhtar et al., "Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas," *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 2 (2024): 9–19.

<sup>36</sup> Frendi Butar-butur, "Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta Smp Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar" (Universitas Islam Riau, 2021).

Pengujian kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo dianalisis berdasarkan 4 indikator diantaranya aspek ekonomi, fisik, sosial dan psikis. Adapun sekolah yang digunakan sebagai sampel penelitian yaitu SMAN 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7 Gorontalo.

Pada aspek ekonomi diperoleh bahwa SMAN 7 Gorontalo menonjol dengan tingkat kesejahteraan guru tertinggi sebesar 85%, yang mungkin mencerminkan kebijakan sekolah terkait sistem keuangan yang lebih baik. Tingkat kesejahteraan yang tinggi ini dapat memberikan kontribusi pada motivasi dan kesejahteraan secara keseluruhan, yang pada pasangannya dapat berdampak positif terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Namun SMAN 2 Gorontalo menunjukkan tingkat kesejahteraan yang lebih rendah yaitu sebesar 71%. Penurunan ini mencerminkan tantangan ekonomi yang dihadapi oleh guru-guru di sekolah-sekolah tersebut. Analisis lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kesejahteraan guru ekonomi di setiap sekolah dan merancang strategi untuk meningkatkannya. Kesimpulannya, data ini memberikan landasan untuk perbaikan kebijakan dan dukungan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru ekonomi, yang pada gilirannya akan mendukung kualitas pendidikan yang lebih baik<sup>37</sup>.

Pada aspek fisik diperoleh bahwa SMAN 6 dan 7 Gorontalo dengan persentase 83%, mencerminkan kemungkinan adanya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, dan lingkungan kerja yang mendukung. Meskipun SMAN 2 Gorontalo memiliki tingkat kesejahteraan yang sedikit lebih rendah, yaitu 79%. Ini mungkin mencerminkan variasi dalam fasilitas fisik di setiap sekolah atau perbedaan dalam perhatian terhadap kesejahteraan guru fisik. Analisis lebih lanjut dapat dilakukan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan guru fisik di setiap sekolah dan untuk merancang strategi yang sesuai untuk meningkatkannya. Kesimpulannya, data ini menunjukkan bahwa meskipun ada beberapa variasi, secara umum, kondisi fisik dan kesejahteraan guru di SMA tersebut tergolong baik<sup>38</sup>. Tetap menjaga dan meningkatkan standar ini akan memastikan bahwa guru dapat bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal dalam proses pembelajaran.

Pada aspek sosial diperoleh bahwa SMAN 7 Gorontalo menonjol dengan persentase kesejahteraan guru tertinggi mencapai 90%, yang mungkin mencerminkan budaya kerja yang inklusif, dukungan kolektif, dan ikatan sosial yang kuat di antara staf pengajar. Tingkat kesejahteraan yang tinggi ini dapat memberikan kontribusi pada kepuasan kerja dan motivasi guru, serta memperkuat hubungan antar guru dan dengan siswa. Sementara itu, SMAN 2 Gorontalo memiliki tingkat kesejahteraan sosial yang sedikit lebih rendah, yaitu 83%. Meskipun demikian, ini masih merupakan tingkat kesejahteraan yang baik dan menunjukkan adanya dukungan sosial yang signifikan di antara staf pengajar. Analisis lebih lanjut dapat membantu memahami faktor-faktor yang mendukung tingkat kesejahteraan sosial yang tinggi di beberapa sekolah, dan mungkin membantu sekolah lain untuk mengadopsi praktik-praktik yang sama untuk meningkatkan kesejahteraan staf sosial yang mengajar mereka. Kesimpulannya, data ini menunjukkan bahwa kesejahteraan sosial guru di SMA-SMA tersebut cenderung tinggi, mencerminkan pentingnya dukungan sosial dalam meningkatkan

---

<sup>37</sup> Pianda, *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*.

<sup>38</sup> Siti Imroatun and Sukirman Sukirman, "Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo," *Economic Education Analysis Journal* 5, no. 1 (2016).

kesejahteraan dan kualitas kerja guru. Dukungan sosial yang kuat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperkuat hubungan antar staf pengajar, yang pada persahabatan akan berdampak positif terhadap pengalaman belajar siswa.

Pada aspek psikis diperoleh bahwa SMAN 3, 4, dan 7 Gorontalo menonjol dengan persentase kesejahteraan psikis tertinggi mencapai 90%. Hal ini mengindikasikan bahwa staf pengajar di sekolah-sekolah ini mungkin memiliki dukungan yang kuat dalam mengatasi tekanan dan stres yang terkait dengan pekerjaan mereka. Tingkat kesejahteraan yang tinggi ini dapat memberikan kontribusi pada motivasi dan kesejahteraan secara keseluruhan, yang pada pasangannya dapat berdampak positif terhadap kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Sedangkan, SMAN 2 Gorontalo menunjukkan tingkat kesejahteraan psikis yang sedikit lebih rendah, yaitu 80%. Perbedaan ini mungkin mencerminkan variasi dalam tingkat dukungan dan sumber daya yang tersedia untuk mengatasi stres dan tekanan di tempat kerja. Analisis lebih lanjut dapat membantu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan guru psikis di setiap sekolah dan merancang strategi yang sesuai untuk meningkatkannya. Kesimpulannya, data ini menunjukkan bahwa kesejahteraan guru psikis di sebagian besar SMA-SMA cenderung tinggi, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Meningkatkan dukungan dan sumber daya untuk kesejahteraan guru psikis dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung bagi staf pengajar, yang pada pasangan akan berdampak positif terhadap pengalaman belajar siswa. Kesejahteraan juga telah dijelaskan dalam Al-Quran surah Fussilat ayat 31:

نَحْنُ أَوْلَىٰ بِكُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَفِي الْآخِرَةِ ۗ وَلَكُمْ فِيهَا مَا تَشْتَهِي أَنفُسُكُمْ وَلَكُمْ فِيهَا مَا تَدْعُونَ

Terjemahnya:

Kamilah pelindung-pelindungmu dalam kehidupan dunia dan akhirat; didalamnya (surga) kamu memperoleh apa yang kamu inginkan dan memperoleh apa yang kamu minta (QS. 41: 31)<sup>39</sup>.

Hal yang dapat ditafsir adalah Allah mengutus malaikat untuk menjaga dan mengendalikan hamba-hambanya. Ibnu Katsir dalam tafsirnya menjelaskan, bahwa salah satu tugas malaikat adalah selalu menjaga hamba-hamba Allah untuk selalu bisa berada di jalannya. Hal ini menunjukkan bahwa proses pendidikan yang dicontohkan oleh Allah adalah proses pendidikan yang berkelanjutan. Bahkan tanggung jawab yang ada, bukan hanya tentang masalah dunia, melainkan juga masalah akhirat. Hal ini memberikan pengertian kepada kita semua, bahwa proses pendidikan menuntut seorang guru untuk selalu bertanggung jawab pada setiap elemen kehidupan muridnya. Bahkan tanggung jawab itu tidak hanya berada pada wilayah kognitif (kecerdasan intelektual) tetapi juga pada jiwa (ruhani) mereka.

#### 4. Korelasi kinerja dengan kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo

Kinerja dan kesejahteraan guru merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan di SMAN se-Kota Gorontalo. Kinerja guru mencakup berbagai aspek seperti kemampuan mengajar, penguasaan materi, metode pengajaran yang inovatif, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Kinerja yang

<sup>39</sup> Kementerian Agama R.I., *Al Quran QS Fussilat ayat 31*.

baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian akademik siswa tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan inspiratif. Dalam konteks ini, kinerja guru menjadi salah satu indikator utama dalam menilai kualitas pendidikan di suatu sekolah.

Kesejahteraan guru, di sisi lain, mencakup aspek fisik, emosional, dan profesional dari kehidupan guru. Kesejahteraan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja, dukungan dari pimpinan sekolah, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Kesejahteraan yang baik memungkinkan guru untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif. Sebaliknya, jika kesejahteraan guru terganggu, misalnya akibat beban kerja yang berlebihan atau kurangnya dukungan, maka kinerja mereka pun cenderung menurun.

Korelasi antara kinerja dan kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo dapat dilihat dari bagaimana peningkatan kesejahteraan berdampak positif pada kinerja. Guru yang merasa sejahtera cenderung memiliki motivasi dan energi yang lebih besar untuk mengajar, berinovasi dalam metode pengajaran, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Mereka juga lebih mampu mengatasi tantangan dan stres yang mungkin muncul dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, kesejahteraan yang baik menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja guru yang optimal.

Penelitian di berbagai sekolah menunjukkan bahwa program-program yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan guru, seperti pelatihan profesional, konseling, dan penghargaan terhadap prestasi, secara signifikan dapat meningkatkan kinerja mereka. Di SMAN se-Kota Gorontalo, penerapan program-program semacam ini dapat memberikan hasil yang serupa. Misalnya, pelatihan yang berkelanjutan membantu guru untuk terus mengembangkan keterampilan mereka, sementara dukungan emosional dan penghargaan atas kinerja yang baik meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hubungan antara kinerja dan kesejahteraan guru di SMAN se-Kota Gorontalo menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan satu aspek akan berdampak positif pada aspek lainnya. Dengan meningkatkan kesejahteraan guru, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan positif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kesejahteraan guru merupakan investasi penting bagi keberhasilan pendidikan di SMAN se-Kota Gorontalo.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan data penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Penggunaan siransija berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo. Hal tersebut didukung oleh hasil analisis uji t yang memperoleh nilai t hitung (8,860) > t tabel (1,967) dan juga memperoleh bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui hasil analisis SPSS sebesar <0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang mengindikasikan bahwa penggunaan siransija berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA se-Kota Gorontalo,
2. Penggunaan siransija berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo. Hal tersebut didukung oleh hasil analisis uji t yang memperoleh nilai t hitung (6,292) > t tabel (1,967) dan juga memperoleh bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui hasil analisis SPSS sebesar <0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari

0,05 yang mengindikasikan bahwa penggunaan siransija berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo,

3. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa penggunaan siransija di kalangan pemerintah Provinsi Gorontalo khususnya SMA se-Kota Gorontalo memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kesejahteraan guru SMA se-Kota Gorontalo, sehingga diharapkan kedepan dengan melakukan pengembangan siransija mampu juga mengembangkan kinerja dan kesejahteraan guru.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Amrullah, Abdul Malik, Yudin Citriadin, and Muhammad Thohri. "Manajemen penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja guru pendidikan agama islam di SMKN 1 Narmada Kabupaten Lombok Barat." *Jurnal Ilmiah Mandala Education* 9, no. 3 (2023).
2. Asmara, Yeni, and Dina Sri Nindianti. "Urgensi Manajemen Kelas untuk Mencapai Tujuan Pembelajaran." *Sindang: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Kajian Sejarah* 1, no. 1 (2019): 12–24.
3. Ayuningtyas, Dian. "Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM* (2017): 1–29.
4. Bachtiar, Rayendra Wahyu. "Model Evaluasi Countenance Stake Menggunakan Pendekatan Analisis Rasch Terhadap Keterampilan Pemecahan Masalah Kolaboratif." *Jurnal Sainfika* (2016).
5. Bahiroh, Imroatin, and Nunuk Hariyati. "Pelaksanaan supervisi akademik oleh kepala sekolah di SMA Darul Ulum 1 Unggulan BPPT Jombang." *Inspirasi Manajemen Pendidikan* 8, no. 1 (2020).
6. Bahnan, Alqis. "Systematic Literature Review Tentang Spiritualitas dan Psychological Well-Being pada Professional Helper" (2023).
7. Buan, Yohana Afliani Ludo. *Guru dan Pendidikan Karakter: Sinergitas Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Pendidikan Karakter di Era Milenial*. Penerbit Adab, 2021.
8. Butar-butar, Frendi. "Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta Smp Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar." Universitas Islam Riau, 2021.
9. Cahyana, Ade. "Upaya Peningkatan Mutu Sekolah melalui Satuan Otonomi Pendidikan." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 16, no. 2 (2010): 109–117.
10. Damayanti, Desy, and Ahmad Khairul Nuzuli. "Evaluasi efektivitas penggunaan teknologi komunikasi dalam pengajaran metode pendidikan tradisional di sekolah dasar." *Journal of Scientech Research and Development* 5, no. 1 (2023): 208–219.
11. Danumiharja, Mintarsih. *Profesi tenaga kependidikan*. Deepublish, 2014.
12. Diniaty, Dewi, and Muhamad Fairus. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau." *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri* 11, no. 2 (2014): 297–304.
13. Efendi, Asep, and CHRM Ahmad Azmy MM. "KONSEPTUAL MODEL QUALITY OF WORK LIFE PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR OTOMOTIF: A LITERATURE

- REVIEW.” *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2, no. 6 (2024): 242–257.
14. Farmawaty, Eka, Anwar Ramli, and RAHMATULLAH RAHMATULLAH. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi Pada Sma Negeri Di Kota Makassar.” *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan" Jekpend"* 1, no. 2 (2018): 23–29.
  15. Fauzi, Akhmad. *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press, 2020.
  16. Fauzi, Anis. “APAKAH TENAGA KEPENDIDIKAN KITA SUDAH PROFESIONAL DAN SEJAHTERA?” *El-FAKHURU* 1, no. 2 (2022): 140–149.
  17. FAUZIAH, N U R. “HUBUNGAN ANTARA LOCUS OF CONTROL DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DI KECAMATAN CIMANGGIS KOTA DEPOK.” UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA, 2016.
  18. Fauziana, Dyah. “Pengaruh sarana dan prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren al-Islam Joresan Mlarak.” IAIN Ponorogo, 2017.
  19. Hadijaya, Yusuf. “Menyusun strategi berbuah kinerja pendidik efektif” (2013).
  20. Hartono, SPSS. “Analisis Data Statistika dan Penelitian.” Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
  21. Haryani, Haryani, Amjad Salong, Nofvia de Vega, Muhamad Januaripin, Yoppy Yohana, Nelly Nelly, Alice Yeni Verawati Wote, Nurjanah Nurjanah, Farid Haluti, and Lalu Suhirman. *Profesi Keguruan: Teori & Konsep Profesi Keguruan yang Profesional untuk Menghasilkan Peserta Didik yang Unggul*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024.
  22. Hibrizi, Muhammad Hilal. “Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran” (2023): 1–157.
  23. Ilyas, Rahmat. “Etika konsumsi dan kesejahteraan dalam perspektif ekonomi islam.” *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 1, no. 1 (2016): 152–172.
  24. Imroatun, Siti, and Sukirman Sukirman. “Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo.” *Economic Education Analysis Journal* 5, no. 1 (2016).
  25. Indonesia, KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003.” *Tentang sistem pendidikan nasional* (2003).
  26. INDONESIA, PRESIDEN REPUBLIK. “UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN” (n.d.).
  27. ———. “Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.” Departemen Pendidikan Nasional, 2003.
  28. Indonesia, Republik. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial.” *Jakarta, RI* (2009).
  29. Indriawati, Prita, Nurliani Maulida, Dias Nursita Erni, and Wanda Haditiya Putri. “Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan.” *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP* 3, no. 3 (2023): 204–215.
  30. Kartini, Dewi, and Muhammad Kristiawan. “Pengaruh tunjangan profesi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 6, no. 1 (2019): 25–33.
  31. Kementerian Agama R.I. *Al Quran dan Terjemahan QS Al-Alaq ayat 1-5*, n.d.
  32. ———. *Al Quran QS. Al-Anam ayat 135*. Dell Books, n.d.

33. ———. *Al Quran QS Al-An'am ayat 135*, n.d.
34. ———. *Al Quran QS Al-Jasiyah ayat 22*. Gorontalo: Erlangga, n.d.
35. ———. *Al Quran QS Al-Kahf ayat 66-70*, n.d.
36. ———. *Al Quran QS Al-Mujadillah ayat 11*, n.d.
37. ———. *Al Quran QS At-Taubah ayat 105*, n.d.
38. ———. *Al Quran QS Fussilat ayat 31*. Institut Pertanian Bogor, n.d.
39. Kusuma, Adri. "Analisis Implementasi Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi RI." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 2, no. 09 (2021): 1419–1428.
40. Ma'rifah, Ishfina Ziyadatul. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di MI se kecamatan Jekulo Tahun Ajaran 2022/2023." IAIN KUDUS, 2023.
41. Masnun, Moh. "Strategi Peningkatan Kinerja Guru." *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI* 1, no. 2 (2014).
42. Maulidya, Peacia Arum. "PENGARUH KESEJAHTERAAN TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMPN 19 BANDAR LAMPUNG." Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, n.d.
43. Mirdayanti, Rina. "Momentum Berbenah Dunia Pendidikan Dimasa Pandemi Covid-19." *Covid-19 Dalam Ragam Tinjauan Perspektif* (2020): 81.
44. Moonti, Roy Marthen, Nurwita Ismail, Julia Kristi Karepoan, and Hardianto Djanggih. "Pelaksanaan Pengukuran Prestasi Kerja Terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 12, no. 2 (2018): 151–161.
45. Muktamar, Ahmad, Ardan Saputra, Muh Zali, and Nabila Batara Ugi. "Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas." *Journal of International Multidisciplinary Research* 2, no. 2 (2024): 9–19.
46. Mulyani, Fitri. "Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam)." *Jurnal Pendidikan UNIGA* 3, no. 1 (2017): 1–8.
47. Ningsih, Ida. "Hubungan Kesejahteraan Guru dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Persatuan Guru Republik Indonesia Pekanbaru." UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU, 2019.
48. Notowidagdo, Rohiman. *Pengantar Kesejahteraan Sosial: berwawasan iman dan takwa*. Amzah, 2022.
49. Octavia, Shilphy Afiattresna. *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish, 2019.
50. Palembang, Cira Nussy, and Hotmaulina Sihotang. "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7, no. 2 (2023).
51. Pianda, Didi. *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
52. Podungge, Djamila, Imam Mashudi, and Karlina Napu. "Analysis of Performance

- Assessment System Model of Civil Servants in Gorontalo Province Training and Education Agency.” *Journal La Sociale* 1, no. 4 (2020): 27–32.
53. Prasetyo, Danang, Marzuki Marzuki, and Dwi Riyanti. “Pentingnya pendidikan karakter melalui keteladanan guru.” *Harmony: Jurnal Pembelajaran IPS Dan PKN* 4, no. 1 (2019): 19–32.
  54. Pribadi, Benny A, and Edy Sjarif. “Pendekatan konstruktivistik dan pengembangan bahan ajar pada Sistem Pendidikan Jarak Jauh.” *Jurnal pendidikan terbuka dan jarak jauh* 11, no. 2 (2010): 117–128.
  55. Puluhulawa, Citro W. “Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual meningkatkan kompetensi sosial guru.” *Makara Human Behavior Studies in Asia* 17, no. 2 (2013): 139–148.
  56. Purwanto, Agus. “Studi eksplorasi dampak Work from Home (WFH) terhadap kinerja guru selama pandemi COVID-19.” *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2, no. 1 (2020): 92–100.
  57. Rachmansyah, Andhika Putra. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN SISTEM PENILAIAN KINERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PGRI 2 CIMAHI.” Universitas Pendidikan Indonesia, 2020.
  58. Riduwan, M B A. “Metode dan teknik menyusun tesis.” *Bandung: Alfabeta* (2010).
  59. Ritonga, Carles. “UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TENAGA PENDIDIK DI SD IMAM NAWAWI SCHOOL BOGOR.” *UNISAN JURNAL* 3, no. 3 (2024): 600–608.
  60. RIZQI, ZULYA AMAYRA. “STUDI KUALITATIF KESEJAHTERAAN GURU SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH DI KOTA YOGYAKARTA.” Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2024.
  61. Rohman, Miftaku. “Konsep pendidikan islam menurut ibn sina dan relevansinya dengan pendidikan modern.” *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman* 8, no. 2 (2013): 279–300.
  62. Rukminto Adi, Isbandi. “Kesejahteraan Sosial.” *PT Raja Grafindo Persada, Jakarta* (2015).
  63. Sagala, K P, J J Messakh, and ... “Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Sistem Penilaian Kinerja Guru yang Efektif.” *Regula Fidei: Jurnal ...* 9 (2024): 108–120. <http://christianeducation.id/e-journal/index.php/regulafidei/article/view/210%0Ahttp://christianeducation.id/e-journal/index.php/regulafidei/article/download/210/128>.
  64. Sarifudin, Agus. “peningkatan kinerja guru dalam implementasi penilaian sistem SKS melalui supervisi akademik pengawas sekolah.” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 02 (2019): 417–434.
  65. Septarina, Mifta. “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN LAMANYA BEKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN SYARIAH SIMPANG PATAL PALEMBANG.” UIN Raden Fatah Palembang, 2017.
  66. Setiawan, Andre. “Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja.” *Agora* 5, no. 2 (2017).

67. Setiawan, Onky Dwi, and Deborah Christine Widjaja. "Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 6, no. 2 (2018).
68. Sholeh, Muhamad. "Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)* 1, no. 1 (2016): 41–54.
69. Solechan, Solechan, Zahrotun Ni'mah Afif, Sunardi Sunardi, Binti Masrufa, and Ainur Rofiq. "Pelatihan dan pendampingan tentang strategi Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi Guru bidang profesional Di SMA Primaganda Jombang." *An Naf'ah: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 1, no. 2 (2023): 135–146.
70. Sugiyono, Dr. "Metode penelitian kuantitatif dan R&D." *Bandung: Alfabeta* (2010).
71. Sukatin, Sukatin, and Fitri Nasution. "Pengukuran Kinerja Dan Akuntabilitas Pendidikan." *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021).
72. Sulastri, Sulastri, Happy Fitria, and Alfroki Martha. "Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan." *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 258–264.
73. Tihul, Inan. "Eksistensi Guru Sebagai pribadi Yang Profesional Dan Inspiratif." *Jurnal Alasma: Media Informasi dan Komunikasi Ilmiah* 2, no. 2 (2020): 197–206.
74. Wagiran, Wagiran, Soenarto Soenarto, and F X Soedarsono. "Determinan kinerja guru smk bidang keahlian teknik mesin." *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan* 17, no. 1 (2013): 148–171.
75. Wahyudin, Dadang. "Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru dan Beban Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru." *An-Nidhom: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2020): 135–148.
76. Widyastuti, Astriana. "Analisis hubungan antara produktivitas pekerja dan tingkat pendidikan pekerja terhadap kesejahteraan keluarga di Jawa Tengah tahun 2009." *Economics Development Analysis Journal* 1, no. 2 (2012).
77. Yasinta, Anis. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTS Negeri 1 Bandar Lampung." UIN Raden Intan Lampung, 2018.
78. Yunita, Agustian Sari. "ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi PT KAI (PERSERO) DIVRE IV TANJUNG KARANG)." UIN RADEN INTAN LAMPUNG, 2022.
79. Yusma, H. "Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 009 Koto Mesjid Kabupaten Kampar." *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau* (2021).