



**HUBUNGAN ANTARA GAJI GURU DENGAN KINERJA
GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 32 JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Studi
Strata Satu (S1) Program Pendidikan Agama Islam

Disusun Oleh :

Nama : Nurrahmah Risaini

NPM : 2016510047

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
1442 H/2020 M**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “**Hubungan antara Gaji Guru dengan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta**” yang disusun oleh **Nurrahmah Risaini, Nomor Pokok Mahasiswa: 2016510047** Program Studi Pendidikan Agama Islam disetujui untuk diajukan Sidang Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta, 28 Juli 2020

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Siti Rohmah', written over a horizontal line.

Siti Rohmah, M.Pd

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurrahmah Risaini

NPM : 2016510047

Program Studi : Pendidikan Agama Islam

Fakultas : Agama Islam

Judul Skripsi : Hubungan antara Gaji Guru dengan Kinerja Guru di SMP
Muhammadiyah 32 Jakarta

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul diatas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 7 Dzulhijah 1441 H
28 Juli 2020 M



Nurrahmah Risaini

LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI



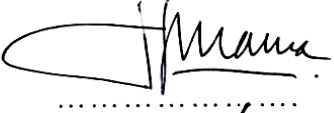
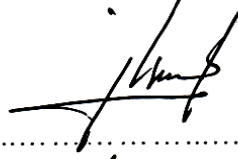

Skripsi yang berjudul : **Hubungan Antara Gaji Guru dengan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.** Disusun oleh **Nurrahmah Risaini** Nomor Pokok Mahasiswa **2016510047.** Telah diujikan pada hari/tanggal: Selasa, 01 September 2020 telah diterima dan disahkan dalam sidang skripsi (Munaqasyah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar sarjana Srata Satu (S1) Program Studi Pendidikan Agama Islam.

FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,



Dr. Sopa, M.Ag

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Sopa M.Ag.</u> Ketua		19 / 9 2020
<u>Drs. Tajudin, M.A</u> Sekretaris		19 / 9 2020
<u>Siti Rohmah, M.Pd.</u> Dosen Pembimbing		19 - 9 - 2020
<u>Dr. Faridal Arkam, M.Pd</u> Anggota Penguji I		19 / 9 2020
<u>Drs. Tajudin, M.A.</u> Anggota Penguji II		19 / 9 2020

FAKULTAS AGAMA ISLAM

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Skripsi, 01 September 2020

NurrahmahRisaini

2016510047

**HUBUNGAN ANTARA GAJI GURU DENGAN KINERJA GURU DI SMP
MUHAMMADIYAH 32 JAKARTA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan data-data nya dihimpun melalui observasi dan penyebaran angket kepada responden (guru) yang berjumlah 30 guru. Analisis data menggunakan analisis data deskriptif dengan mencari presentase serta analisis data korelasi dengan menggunakan rumus korelasi dari pearson (*Korelasi Product Moment*).

Dari perhitungan analisis data, telah diperoleh “r” sebesar 0,78 jika diperhatikan, maka angket indeks korelasi yang telah diperoleh itu tidak bertanda negatif, apabila dilihat besarnya “r” yang diperoleh ini yaitu 0,78 ternyata terletak diantara 0,70-0,90. Berdasarkan pedoman Interpretasi product moment, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi antara Variabel X dan Variabel Y itu adalah korelasi yang tergolong kuat dan tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ product moment, maka dapat diketahui pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,349 untuk 1% sebesar 0,296 berarti membuktikan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga H_a diterima H_o ditolak. Sehingga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara gaji guru dengan kinerja guru.

Kata Kunci: Gaji Guru dan Kinerja Guru

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan waktu yang diharapkan. Skripsi ini ditulis dalam upaya memenuhi salah satu tugas akhir dalam memperoleh gelar Strata Satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, tahun 2020.

Tidak sedikit kendala yang dihadapi dalam proses penyelesaiannya, namun karena bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga kendala itu menjadi tidak terlalu berarti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan kepada pihak-pihak berikut:

1. Prof. Dr. SyaifulBakhri, S.H., M.H., Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Dr. Sopa, M.Ag., Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Busahdiar, M.A., Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah.
4. Siti Rohmah, M.Pd., Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam proses bimbingan.
5. Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 32 Jakarta, beserta seluruh Bapak/Ibu Guru sebagai responden yang telah membantu dan memberi izin tempat penelitian serta memberi dukungan data.
6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, yang telah memberikan pelayanan terbaik.

7. Kedua orangtua tercinta dan tersayang, Bapak Ahmad Sani dan Ibu Sri Fadilla Rismawati, yang telah memberikan kasih sayang, dorongan moril dan dukungan materil, sehingga memperlancar keberhasilan studi.
8. Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 khususnya Prodi Pendidikan Agama Islam kelas karyawan yang telah berkontribusi baik tenaga maupun pemikiran.
9. Karina Sofiana, Ferika Alamnda, Syafri Fadlurrahman yang telah memberikan dukungan dan semangat selama mengerjakan skripsi ini.

Sangat disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan baik dalam metodologi maupun kedalaman isi, namun demikian diharapkan banyak memberikan manfaat pada semua pihak yang berkepentingan. Aamiin.

Jakarta, 13 Muharam 1442 H
01 September 2020M

Nurrahmah Risaini

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBING	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Kegunaan Penelitian	8
F. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN	
HIPOTESIS	
A. Landasan Teoritis.....	10
1. Kinerja Guru	10
a. Pengertian Kinerja Guru	10
b. Standar Kinerja Guru	11
c. Tugas Guru	12
d. Indikator Kinerja Guru.....	16

e. Penilaian Kinerja Guru	18
f. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	20
g. Cara Meningkatkan Kinerja Guru.....	21
2. Gaji Guru	23
a. Pengertian Gaji Guru	23
b. Tujuan Pemberian Pendapatan.....	28
c. Macam-macam Gaji.....	30
B. Hasil Penelitian yang Relevan	32
C. Kerangka Berfikir	34
D. Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
C. Metode Penelitian	36
D. Variabel Penelitian.....	37
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
F. Teknik Pengumpulan Data.....	38
G. Instrumen Penelitian	39
H. Teknik Analisis Data	42
I. Hipotesis Statistik	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data.....	45
B. Uji Persyaratan Analisis.....	49
C. Pengujian Hipotesis	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	

A. Kesimpulan	67
B. Saran	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel3.1 : Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	41
Tabel 3.2 : Kisi-kisi Instrumen Gaji Guru	42
Tabel 4.1 : Sarana Prasarana di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta	46
Tabel 4.2 : Rekapitulasi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3 : Keadaan Karyawan/Staf TU SMP Muhammadiyah 32 Jakarta	48
Tabel 4.4 : Rekapitulasi Siswa-siswi SMP Muhammadiyah 32 Jakarta	48
Tabel 4.5 : Gaji yang Diterima Sesuai dengan Kinerja yang di Berikan....	49
Tabel 4.6 : Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.....	50
Tabel 4.7 : Gaji yang diperoleh saat ini, dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.....	50
Tabel 4.8 : Gaji yang Saya Terima Sesuai dengan Prinsip Keadilan	50
Tabel 4.9 : Adanya ke-tidakadilan terhadap gaji yang saya terima.....	50
Tabel 4.10 : Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari....	50
Tabel 4.11 : Perlu adanya kenaikan gaji	51
Tabel 4.12 : Gaji dapat meningkatkan semangat kerja.....	51
Tabel 4.13 : Pemberian gaji yang saya terima sebagai guru, sesuai dengan aturan yang ditetapkan.....	51
Tabel 4.14 : Merasa puas dengan gaji yang di terima	51
Tabel 4.15 : Tidak puas dengan gaji yang diterima	51

Tabel 4.16 :	Gaji yang diterima sesuai dengan yang ditetapkan atau tepat pada waktunya.....	52
Tabel 4.17 :	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab....	52
Tabel 4.18 :	Tunjangan fungsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku....	52
Tabel 4.19 :	Mendapatkan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari....	52
Tabel 4.20 :	Tunjangan profesi diberikan secara rutin	52
Tabel 4.21 :	Tidak menerima tunjangan profesi	53
Tabel 4.22 :	Tunjangan meningkatkan semangat kerja	53
Tabel 4.23 :	Tunjangan hari raya yang saya terima sesuai dengan kebutuhan	53
Tabel 4.24 :	Insentif memberikan motivasi dan semangat yang lebih dalam bekerja	53
Tabel 4.25 :	Pemberian insentif tidak sesuai	53
Tabel 4.26 :	Tidak mendapatkan insentif	54
Tabel 4.27 :	Tunjangan dapat meningkatkan kepuasan kerja.....	54
Tabel 4.28 :	Asuransi kesehatan yang diterima sesuai dengan biaya berobat yang di butuhkan	54
Tabel 4.29 :	Tidak mendapatkan asuransi	54
Tabel 4.30 :	Menyusun program tahunan untuk seluruh mata pelajaran yang diampu	54
Tabel 4.31 :	Menyusun program semester untuk seluruh mata pelajaran yang diampu	55
Tabel 4.32 :	Menyusun silabus untuk mata pelajaran yang diampu.....	55
Tabel 4.33 :	Menyusun RPP sesuai komponen dalam kurikulum.....	55

Tabel 4.34 :	Tidak Menyusun RPP Sesuai Komponen dalam Kurikulum.....	55
Tabel 4.35 :	Menyusun KKM setiap tahunnya	56
Tabel 4.36 :	Merencanakan Metode Pembelajaran yang Sesuai dengan Materi Pembelajaran.....	56
Tabel 4.37 :	Tidak Menggunakan Metode Pembelajaran yang Bervariasi.	56
Tabel 4.38 :	Membimbing dan melatih peserta didik bimbingan dan latihan pada kegiatan instrakulikuler ekstrakulikuler.....	56
Tabel 4.39 :	Tidak membimbing dan melatih peserta didik bimbingan dan latihan pada kegiatan instrakulikuler atau ekstrakulikuler	56
Tabel 4.40 :	Berpartisipasi dalam pelatihan guru disekolah dan di luar sekolah.....	57
Tabel 4.41 :	Menggunakan media/alat peraga	57
Tabel 4.42 :	Tidak menggunakan media pembelajaran pada saat proses KBM.....	57
Tabel 4.43 :	Mematuhi tata tertib.....	57
Tabel 4.44 :	Memberi penguatan kepada siswa agar terus terlibat secara aktif.....	57
Tabel 4.45 :	Bagi saya absensi penting.....	58
Tabel 4.46 :	Bermasalah dengan absensi	58
Tabel 4.47 :	Tidak Mematuhi Tata Tertib Guru	58
Tabel 4.48 :	Datang ke Sekolah Tepat Waktu	58
Tabel 4.49 :	Datang tidak tepat waktu	58
Tabel 4.50 :	Pulang tepat waktu	59

Tabel 4.51 :	Melaksanakan Evaluasi atau Siswa Memberikan Kesimpulan Sebelum Menutup Pelajaran	59
Tabel 4.52 :	Menyusun soal-soal tes sumatif sesuai prinsip-prinsip evaluasi	59
Tabel 4.53 :	Menyusun soal yang tidak sesuai dengan prinsip evaluasi.....	59
Tabel 4.54 :	Melakukan penilaian formatif (penilaian diakhir pembelajaran)	59
Tabel 4.55 :	Pendapatan Guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta	60
Tabel 4.56 :	Perhitungan untuk memperoleh angka indeks Korelasi antara Variabel X dan Variabel Y	61
Tabel 4.57 :	Intrpretasi Data Korelasi.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1: Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	21
Gambar 2:2 Diagram Hubungan Gaji dengan Kinerja Guru	35
Gambar 3.1 Interpretasi Koefesien Korelasi	43

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3 Surat-surat
- Lampiran 4 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Diri

1. Nama : Nurrahmah Risaini
2. TTL : Jakarta, 08 Maret 1998
3. Alamat Domisili : Taman Sari, Jakarta Barat
4. Email : rahmahrisaini08@gmail.com
5. No.Hp : 089679281718
6. Agama : Islam
7. Nama Ortu :
 - Ayah : Ahmad Sani
 - Ibu : Sri Fadilla Rismawati
 - Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

• Pendidikan

No	Pendidikan	Jenis	Tahun
1	TK	Formal	2002-2004
2	SDN CISAUK	Formal	2004-2010
3	MTs. An-Najah Boarding School	Formal	2010-2013
4	MAN 1 Jakarta	Formal	2013-2016
6	S1 Universitas Muhammadiyah Jakarta	Formal	2016-2020

• Pengalaman Organisasi

No	Nama Organisasi	Jabatan
1	Osis MTs. An-Najah Boarding School	Anggota
2	Rohis Keputrian MTs. An-Najah Boarding School	Anggota
3	Osis MAN 1 Jakarta	Devisi Imtaq
4	Jurnalistik MAN 1 Jakarta	Devisi Imtaq
5	Jurnalistik MAN 1 Jakarta	Pimpinan Redaksi Jurnalistik MAN 1 Jakarta
6	Ikatan Remaja Masjid	Sekretaris
7	Badan Eksekutif Mahasiswa FAI	Anggota
8	Himpunan Mahasiswa Prodi PAI	Anggota

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengupayakan peningkatan sumber daya manusia, yang mampu menjadi penerus dan pelaksana pembangunan di segala bidang. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.¹

﴿يُظَاهِرُونَ لَنَا وَمَا نَعْتَقُ وَلَا وَهُمْ اعْمَلْتُمْ وَلِيُوفِّيهِمْ عَمَلُوا فَمَا دَرَجَاتٌ وَلِكُلِّ

Artinya: *“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”*(Q.S Al-Ahqaf ayat 19).²

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja

4. ¹Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h.

²Al-Qur'an surah Al-Ahqaf, ayat 19, (Semarang: PT Karya Toha Putra), h. 504

seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Sejalan dengan tuntutan *global* dan kebutuhan akan pentingnya peningkatan kualitas hidup manusia Indonesia pada masa kini dan akan datang, Pemerintah RI memiliki komitmen yang kuat dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, hal itu ditandai dengan dilahirkannya UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pemerintah wajib memfasilitasi tenaga pendidik untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu, guna mewujudkan tujuan pendidikan nasional, sebagaimana diatur dalam (Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3), "tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab." PP 74 tahun 2008 menyatakan bahwa guru adalah tenaga pendidik professional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan

formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Berdasarkan hasil analisis secara *deduktif* ditemukan adanya benang merah antara kebijakan pendidikan UU No. 20 tentang Sisdiknas Tahun 2003 UU No. 14 tentang Guru dan Dosen Tahun 2005 dan PP No. 74 Tahun 2008, bertujuan meningkatkan mutu Guru dan mewujudkan kesejahteraan Guru.

Kepuasan kerja seorang karyawan berkenaan dengan kesesuaian antara harapan karyawan dengan imbalan yang diterima, dan untuk kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan secara global. Adanya hubungan antara tingkat penghasilan dengan kinerja guru, ini menunjukkan jika tingkat penghasilan baik akan semakin baik pula kinerja guru, demikian juga sebaliknya. Maka melalui peningkatan tingkat penghasilan bisa meningkatkan kesejahteraan guru baik secara lahir maupun batin.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Dalam pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil

pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.³

Oleh karena itu kinerja guru dapat tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, dan melaksanakan bimbingan dan pelatihan. Jika guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik, maka proses pembelajaran di kelas akan berlangsung dengan baik pula.

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan.⁴

Tingkat penghasilan guru sekolah swasta secara keseluruhan masih lebih rendah jika dibandingkan dengan guru sekolah negeri. Semestinya penghasilan guru sebagai penghargaan dia mengajar juga mengikuti perkembangan pasar, sehingga yang menjadi patokan bukan seberapa besar penghasilan yang diterima (nominal) tetapi seberapa banyak barang dan jasa yang dapat diperoleh dari penghasilan tersebut. SMP Muhammadiyah 32 Jakarta yang berlokasi di Jalan Kesederhanaan No.66 Kelurahan Keagungan

³Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012), h. 14-15

⁴Barnawi dan Mohammad Arifin, *Ibid.*, h.43

Kecamatan Taman Sari Jakarta Barat, merupakan lembaga pendidikan swasta. Setiap guru dalam setiap bulannya mendapatkan gaji dan tunjangan sebagai penghasilan karena telah melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh pihak sekolah kepada mereka.

Gaji guru di kedua sekolah tersebut secara keseluruhan lebih rendah dari UMR. Berdasarkan observasi di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta gaji guru per jamnya adalah Rp. 10.000,- (sepuluh ribu rupiah). Dengan rata-rata mengajar untuk satu bulan berkisar antara 6 (enam) jam sampai 18 (delapan belas) jam untuk setiap guru, honor transportasi Rp 30.000/hari. Dengan penghasilan sekecil itu dimasa kondisi ekonomi yang terpuruk saat ini, penghasilan tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka sehari-hari. Oleh karenanya, sebagian besar guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta dan SMP Al Mukhlis memiliki tempat mengajar lain atau memiliki usaha sampingan.

Selain perihal penghasilan, masih ada kendala atau persoalan dalam mencapai kinerja guru dikarenakan semua tenaga pengajarnya masih honorer dengan fasilitas sekolah yang kurang memadai. Salah satu persoalan yang masih dihadapi dalam pencapaian kinerja adalah belum optimalnya dalam proses pembelajaran. Dimana tugas guru adalah membuat program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran.

Hal ini dapat diperkuat dari hasil wawancara penulis dengan salah satu guru SMP swasta, bahwa tidak semua guru mengembangkan RPP (Rencana

Pelaksanaan Pembelajaran). Ada yang membuat RPP hanya menyalin dari RPP yang telah lalu tanpa disesuaikan lagi, karena RPP hanya sebatas formalitas yang dibutuhkan bila pengawas datang ke sekolah. Penggunaan media belajar dalam pembelajaran juga belum optimal, hal ini disebabkan oleh sarana dan prasarana sekolah belum memadai, sementara dari guru itu sendiri tidak ada inisiatif untuk membuat media yang menarik sesuai materi pembelajaran agar siswa lebih termotivasi untuk belajar. Selain itu, guru juga belum konsisten terhadap alokasi waktu pembelajaran di RPP. Terutama untuk materi non eksak, sering kali materi masih banyak sedangkan waktu sudah menjelang PAS (Penilaian Akhir Semester). Sehingga tak heran jika akhirnya guru menambah jam diluar jam sekolah untuk menyelesaikan materi pembelajaran.

Sebagai tenaga profesional dalam pendidikan, guru membutuhkan waktu luang untuk menambah ilmunya dan mengurus keperluan lain diluar tugasnya dalam kependidikan. Namun karena penghasilan mereka dari sekolah tempat mengajar rendah, menjadikan waktu luang mereka digunakan untuk mencari pekerjaan di tempat lain guna menambah penghasilan, hal ini membuat loyalitas dan kinerja guru mengalami penurunan terhadap lembaga atau sekolah tempat mereka mengajar.

Guru sebagai tenaga profesional yang bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kinerja, memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi serta memperoleh dan memanfaatkan

sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas profesional. Namun kenyataannya sampai sekarang ini guru masih mengalami kesulitan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Berdasarkan uraian diatas, dipandang penghasilan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja guru. Hal ini yang mendorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Gaji Guru Dengan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah Jakarta Barat”.

C. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terkait dengan kinerja guru yaitu sebagai berikut:

1. Pengelolaan manajemen keuangan yang kurang baik.
2. Menurunnya performa guru karena masalah keuangan.
3. Kurangnya kualitas kinerja guru.

D. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya permasalahan yang akan dibahas serta keterbatasan kemampuan, tenaga, waktu, dan fasilitas yang tersedia maka penulis membatasi penelitian hanya pada hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.

E. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar gaji guru SMP Muhammadiyah 32 Jakarta?

2. Seberapa besar kualitas kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta?
3. Apakah terdapat hubungan antara gaji dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta?

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini, yaitu:

1. Aspek Teoritis

Memberikan sumbangsih untuk memperkaya khasanah keilmuan bagi Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta dalam kinerja guru juga sebagai bahan penelitian lanjutan bagi peneliti yang lainya.

2. Aspek Praktis

Aspek praktisnya ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada lembaga pendidikan yang bersangkutan dalam menerapkan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memperbaiki administrasi pembelajaran dan meningkatkan kesejahteraan guru.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan para pembaca dalam menelaah proposal penelitian ini yang berjudul “Hubungan Antara Gaji Guru Dengan Kinerja Guru di SMP

Muhammadiyah 32 Jakarta”. Penulis membagi pembahasannya dalam lima bab, sebelum memasuki pembahasan diawali dengan halaman formalitas yang memuat halamn judul, halaman persetujuan, kata pengantar, daftar isi dan lampiran.

Sistematika pembahasan skripsi ini disusun dalam kerangka sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, yang terdiri: Latar Belakang, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II Landasan Teoritis, Kerangka Berpikir, Hasil Penelitian, Hipotesis Penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian yang terdiri: Tujuan Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Metode Penelitian Populasi dan Sampel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, yang meliputi: Deskripsi Data, Uji Persyaratan Analisis, Pengujian Hipotesis dan Pembahasan Penelitian

BAB V Penutup, yang terdiri: Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teoritis

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti menampilkan atau melaksanakan. *Performance* berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau penampilan kerja. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya.¹

Pendapat para ahli mengenai kinerja cukup beragam, menurut Mangkunegara dalam T. Aritonang kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tjutju dan Suwatno kinerja merupakan prestasi

¹Abdul Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi Komitmen dan Motivasi Kerja*, (Yogyakarta: Samudra Biru, 2010), h. 9-10 .

nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.²

Secara lebih terukur, Sulistyorini dalam Muhlisin mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan.³

Dengan demikian dapat disimpulkan kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran, dan peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.

b. Standar Kinerja Guru

Standar kinerja adalah patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap segala hal yang telah dikerjakan.

Menurut Ivancevich (dalam Direktorat Kependidikan, 2008), patokan

²Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 20-22.

³Hamzah B. Uno, *Ibid.*

tersebut meliputi: (1) hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi, (2) efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi, (3) kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya, (4) keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.⁴

c. Tugas Guru

Tugas guru sebagai suatu profesi meliputi mendidik dalam arti meneruskan dan mengembangkan nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan IPTEK, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan pada peserta didik. Tugas guru dalam bidang kemanusiaan meliputi bahwa guru di sekolah harus dapat menjadi orang tua kedua, dapat memahami peserta didik dengan tugas perkembangannya mulai dari sebagai makhluk bermain (*homoludens*), sebagai makhluk remaja berkarya (*homopither*), dan sebagai makhluk berpikir/dewasa (*homosapiens*), membantu peserta didik dalam mentransformasikan dirinya sebagai upaya pembentukan sikap dan membantu peserta didik dalam mengidentifikasi diri sendiri.

Secara khusus tugas guru dalam pembelajaran tatap muka sebagai berikut: (1) tugas pengajar sebagai Pengelola Pembelajaran. (2) tugas manajerial, menyangkut fungsi administrasi (memimpin kelas), baik internal maupun eksternal berhubungan dengan peserta

⁴Barnawi, Arifin Mohammad, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), h. 11-13

didik, alat perlengkapan kelas (material), tindakan-tindakan professional, (3) tugas edukasional, menyangkut fungsi mendidik yang bersifat: motivasional, pendisiplinan, sanksi sosial (tindakan hukuman), tugas instruksional, menyangkut fungsi mengajar yang bersifat: penyampaian materi, pemberian tugas-tugas kepada peserta didik, (4) mengawasi dan memeriksa tugas, tugas pengajar sebagai pelaksana.

Secara umum tugas guru sebagai pengelola pembelajaran adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas yang kondusif bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik. Lingkungan belajar yang kondusif adalah lingkungan yang bersifat menantang dan merangsang peserta untuk mau belajar, memberikan rasa aman dan kepuasan dalam mencapai tujuan.⁵

Sedangkan secara khusus, tugas guru sebagai pengelola proses pembelajaran sebagai berikut: (1) menilai kemajuan program pembelajaran, (2) mampu menyediakan kondisi yang memungkinkan peserta didik belajar sambil bekerja (*learning by doing*), (3) mampu mengembangkan kemampuan peserta didik dalam menggunakan alat-alat belajar, (4) mengkoordinasi, mengarahkan, dan memaksimalkan kegiatan kelas, (5) mengkomunikasikan semua informasi dari dan/atau ke peserta didik, (6) membuat keputusan instruksional dalam situasi tertentu, (7) bertindak sebagai manusia sumber, (8) membimbing

⁵Hamzah B. Uno, *Op.cit.*, h. 22.

pengalaman peserta didik sehari-hari (9) mengarahkan peserta didik agar mandiri (memberi kesempatan pada peserta didik untuk sedikit demi sedikit mengurangi ketergantungannya pada guru), (10) mampu memimpin kegiatan belajar yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.⁶

Pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.⁷

Berikut ini uraian tugas guru: (1) merencanakan pembelajaran, tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin, karena perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester, sesuai dengan rencana kerja sekolah.⁸

Rencana pelaksanaan pembelajaran adalah rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai suatu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan telah dijabarkan dalam silabus, (2) melaksanakan pembelajaran, kegiatan pembelajaran adalah ketika terjadi interaksi edukatif antara

⁶Hamzah B. Uno, *Ibid.*

⁷Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 35

⁸Ditjen PMPTK, Pedoman Penghitungan Beban Kinerja Guru, (Jakarta: Ditjen PMPTK, Depdiknas, 2008), h. 4

peserta didik dengan guru, kegiatan ini adalah kegiatan tatap muka yang sebenarnya. (3) menilai hasil pembelajaran, serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam mengambil keputusan lainnya. Ada dua pendekatan yang dilakukan untuk menilai hasil belajar siswa yaitu Penilaian Acuan Normatif (PAN) dan Penilaian Acuan Patokan (PAP). (4) membimbing dan melatih peserta didik, tugas guru yang keempat ialah membimbing dan melatih peserta didik. Dapat dibedakan menjadi tiga yaitu membimbing atau melatih peserta didik dalam pembelajaran, bimbingan dan latihan pada kegiatan instrakulikuler, kegiatan bimbingan dan latihan terdiri dari remedial dan pengayaan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu guru.

Dan bimbingan pada latihan kegiatan ekstrakulikuler, kegiatan ekstrakuliker ini merupakan kegiatan pilihan dan bersifat wajib bagi peserta didik karena dalam ekstrakulikuler peserta didik dapat mengembangkan minat bakat di ekstrakulikuler tersebut. (5) Melaksanakan tugas tambahan, tugas-tugas tambahan guru dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu tugas struktural dan tugas khusus. Tugas struktural adalah tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah, sementara tugas khusus adalah

tugas tambahan yang dilakukan untuk menangani yang belum diatur dalam peraturan yang mengatur organisasi sekolah.⁹

d. Indikator-Indikator Kinerja Guru

Kinerja merefleksikan kesuksesan suatu organisasi, maka dipandang penting untuk mengukur karakteristik tenaga kerjanya. Kinerja guru merupakan kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik Upaya tersebut diungkap sebagai motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.¹⁰

Kinerja dapat dilihat dari beberapa kriteria, menurut Castetter dalam Mulyasa (2003) mengemukakan ada empat kriteria kinerja yaitu: (1) karakteristik individu, (2) proses, (3) hasil dan (4) kombinasi antara karakter individu, proses dan hasil.¹¹

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai

⁹Barnawi, Mohammad Arifin, *Op.cit.*, h. 15-22

¹⁰Sulistiyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001) h. 62-70.

¹¹Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2002).
h.20

dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka. Rasa kecewa akan menghambat perkembangan moral kerja guru.

Kemampuan terdiri dari berbagai macam, namun secara konkrit dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu: a) Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan kegiatan mental, terutama dalam penguasaan sejumlah materi yang akan diajarkan kepada siswa yang sesuai dengan kurikulum, cara dan metode dalam menyampaikannya dan cara berkomunikasi maupun tehknik mengevaluasinya, b) kemampuan fisik adalah kapabilitas fisik yang dimiliki seseorang terutama dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Menilai kualitas kinerja dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi : (1)unjuk kerja, (2) penguasaan Materi, (3) penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, (4) penguasaan cara-cara penyesuaian diri, (5) kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik .

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis

besar dapat dikelompokkan yaitu: (1) Guru sebagai pengajar, (2) Guru sebagai pembimbing dan (3) Guru sebagai administrator kelas.¹²

Dari uraian diatas dapat disimpulkan indikator kinerja guru antara lain: a) kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, b) penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, c) penguasaan metode dan strategi mengajar, d) pemberian tugas-tugas kepada siswa, e) Kemampuan mengelola kelas, f) kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi.

Dengan demikian, kinerja guru dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan yang meliputi: pengajaran, manajerial/administratif, edukasional, mengawasi/evaluasi

e. Penilaian Kinerja Guru

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrat Nomor 16 Tahun 2009, penilaian kinerja Guru adalah penilaian yang dilakukan terhadap setiap butir kegiatan yang tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatan.¹³

Menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Rinawatiririn, penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Hampir sama dengan pendapat

¹²Danim S, *Inovasi Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002), h. 25

¹³ A. Rusdiana, dan Yeti Haryati, *Pendidikan Profesi Keguruan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2015), Cet.Ke1, h. 127.

diatas, Uhar dan Barnawi, penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya.¹⁴

Sistem penilaian kinerja guru adalah sistem pengelolaan kinerja berbasis guru yang didesain untuk mengevaluasi tingkatan kinerja guru secara individu dalam rangka mencapai kinerja sekolah secara maksimal yang berdampak pada peningkatan prestasi peserta didik. Hal ini merupakan yang sangat penting untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja guru harus sesuai dengan apa yang harus dikerjakan oleh guru. Penilaian kinerja guru dilakukan untuk mengetahui karakteristik guru dengan pekerjaan.¹⁵

Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki fungsi utama sebagai berikut: 1) untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah, 2) untuk menghitung kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah atau madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut.

Depdiknas dalam Asrori Ardiansyah menyebutkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah membantu dalam hal-hal dibawah ini antara lain: pengembangan profesi dan karir guru, pengembalian

¹⁴ Barnawi, dan Muhammad Arifin, *Loc.cit.*, h.25

¹⁵ Barnawi, dan Muhammad Arifin, *Ibid.*,h.50

kebijakan per-sekolah, cara meningkatkan kinerja guru, penugasan yang lebih sesuai dengan karir guru, mengidentifikasi potensi guru, jasa bimbingan dan penyuluhan terhadap kinerja guru yang mempunyai masalah kinerja, penyempurnaan manajemen sekolah, penyediaan informasi untuk sekolah serta penugasan-penugasan.¹⁶

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mengetahui hasil yang sebenarnya dengan direncanakan terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai pelaksanaan dalam proses pendidikan.

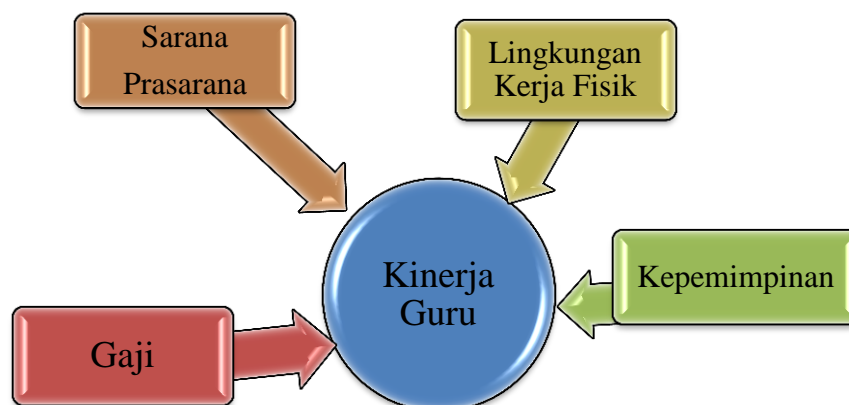
f. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat

¹⁶Barnawi, dan Mohammad Arifin, *Ibid.*, h. 12

mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah (1) gaji, (2) sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik, (4) kepemimpinan.¹⁷

Gambar 2.1
Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru



g. Cara Meningkatkan Kinerja Guru

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tentunya sudah dapat meningkatkan mutu pendidikan ke arah yang lebih baik.¹⁸

Guru yang memiliki kinerja yang baik tentunya memiliki komitmen yang tinggi dalam kepribadian dan dedikasinya terhadap apa yang harus dilakukannya sebagai guru. Guru yang memiliki komitmen yang rendah biasanya kurang memberi perhatian kepada murid, demikian pula waktu dan tenaga yang dikeluarkan untuk meningkatkan mutu pembelajaran yang sangat sedikit. Sebaliknya,

¹⁷Hamzah B. Uno, *Loc.cit.*, h. 43-44.

¹⁸Ondi, Saondi dan Aris Suherman, *Etika Profesi Keguruan*,(Bandung: PT. Refika Aditama,2012), h.59

seorang guru yang memiliki komitmen yang tinggi biasanya tinggi sekali perhatiannya dalam bekerja.

Untuk mewujudkan kinerja yang profesional dalam reformasi pendidikan ideal, ada beberapa karakteristik citra guru yang diharapkan, antara lain: guru harus memiliki semangat juang yang tinggi disertai dengan kualitas keimanan dan ketaqwaan yang mantap, guru yang mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan tuntutan lingkungan dan perkembangan IPTEK, guru yang mempunyai kualitas kompetensi pribadi dan profesional yang memadai disertai atas kerja yang kuat, guru yang mempunyai kualitas kesejahteraan yang memadai, guru yang mandiri, kreatif, dan berwawasan masa depan.¹⁹

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa cara meningkatkan kinerja guru adalah dengan melihat pelaksanaan tugas yang dilakukan dan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan kegiatan yang dilakukan.

Dengan demikian, yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah hasil dari perbuatan guru dalam melaksanakan tugas-tugas kewajibannya dengan memperhatikan kuantitas kinerja guru, kualitas hasil kerja, inisiatif, disiplin waktu, dan komunikasi yang baik.

¹⁹ Ondi, Saondi dan Aris Suherman, *Ibid.*, h.62.

2. Gaji

a. Pengertian Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Adapun upah adalah kata lain dari gaji yang sering kali ditujukan pada pegawai tertentu, biasanya pada pegawai bagian operasi. Oleh karena itu, gaji dan upah dimaknakan sama.

Gaji dan upah sudah barang tentu merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerjadan barangkali merupakan alasan yang paling penting diantara yang lain seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri.

Dari sudut pandang organisasi, ini juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, motivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perencanaan atau penentuan gaji menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dan harus ditentukan secara hati-hati dan melalui langkah-langkah tertentu seperti yang akan dijelaskan kemudian.

Arti penting gaji sebagaimana disebutkan diatas menghendaki penentuannya harus dilakukan dengan baik agar fungsional sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Salah satu aspek yang sangat penting dalam hal ini adalah jumlah gaji yang diterima pegawai harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan.

External equity adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima dibandingkan dengan yang diterima dalam pekerjaan yang sejenis di luar organisasi. Oleh karena itu, untuk mengusahakan adanya *equity*, organisasi dalam penentuannya dapat melakukan dengan langkah-langkah berikut: (1) analisis jabatan/tugas, sebagaimana telah dijelaskan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan, dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas, dan standar untuk kerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi jabatan, (2) evaluasi jabatan/tugas, adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain.

Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya *internal equity* dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam

penentuan tingkat gaji. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor-faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja. Penilaian umumnya dilakukan oleh ahli atau panitia yang sengaja dibentuk oleh organisasi untuk melakukan evaluasi. Anggota panitia tersebut hendaknya orang-orang yang akrab dengan jabatan yang dibicarakan, di mana masing-masing mungkin memiliki prespektif yang berbeda tentang sifat pekerjaan dan sebaiknya juga mengikutsertakan karyawan.

Di dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggaraan pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ini berarti bahwa seorang guru akan diberi gaji berupa uang yang dibayarkan secara berkala. Berkala yang dimaksud di sini adalah setiap bulan. Besarnya gaji yang diterima tersebut sesuai pangkat/golongan dan masa kerja.²⁰

Di dalam Bab IV pasal 14 ayat 1 (a) UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dinyatakan pula bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan

²⁰UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

kesejahteraan sosial. Selanjutnya pada pasal 15 dinyatakan pula bahwa yang dimaksud penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum tersebut meliputi; gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugas sebagai guru yang ditetapkan berdasarkan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.²¹

Tunjangan profesi diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggaraan pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Besarnya tunjangan profesi adalah sebesar gaji pokok guru tersebut. Tunjangan profesi tersebut dialokasikan dalam anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) dan/atau anggaran pendapat belanja daerah (APBD). Hal ini dinyatakan dalam pasal 16 ayat 2 dan 3 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen saja, tapi boleh juga dalam alokasi APBD. Namun sampai tahun 2020 ini pembayaran tunjangan profesi guru belum dibebankan pada APBD kabupaten/kota. Di DKI Jakarta menetapkan upah minimum sebesar 4,2 juta.

Pemberian gaji dan berbagai tunjangan terhadap guru tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Tentu dengan tingkat kesejahteraan yang baik seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula. Guru tidak lagi harus bekerja sampingan

²¹UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Bab IV pasal 14 dan pasal 15

yang dapat membuat dia mengabaikan tugasnya sebagai pendidikan di sekolah. Tentu dengan harapan, jika guru tersebut dapat mencurahkan perhatiannya di sekolah, mutu pendidikan akan bisa ditingkatkan. Meskipun sesungguhnya tidak menjamin dengan peningkatan kesejahteraan guru mutu pendidikan akan meningkat. Bahwa bila kesejahteraan guru diturunkan tidak akan mampu menaikkan mutu pendidikan. Bahkan bisa dipastikan mutu pendidikan akan merosot tajam. Hal tersebut barangkali disebabkan semangat dan gairah guru akan menurun bila kesejahteraannya diturunkan. Ini disampaikan karena ada sebagian orang mengatakan bahwa tidak ada korelasi antara kesejahteraan guru yang tinggi dengan tingginya mutu pendidikan.²²

Gaji GTY (Guru Tetap Yayasan) meliputi: (1) kompensasi atau gaji pokok yang diperoleh GTY (Guru Tetap Yayasan) berasal dari dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS), (2) GTY (Guru Tetap Yayasan) memperoleh insentif tambahan yang bersumber dari APBD Pemerintah DKI Jakarta, (3) GTY memperoleh insentif tambahan dari sekolah apabila menjadi pembina kegiatan ekstrakurikuler di sekolah.

b. Tujuan Pemberian Pendapatan

Tujuan pengelolaan sistem kompensasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk

²²Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 161-162

mempertahankan dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan. Karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan kesejajaran sasaran organisasi dan individu.

Dalam konteks sumber daya manusia, manajemen kompensasi tidak dibatasi pada pemberian imbalan dan insentif, misalnya upah atau gaji, bonus, komisi dan pembagian laba, yang berhubungan dengan motivasi ekstrinsik. Hal ini juga berkaitan dengan imbalan non finansial yang memuaskan kebutuhan psikologis karyawan dan tantangan pekerjaan, prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan untuk memperoleh pengembangan keterampilan dan karir, dan pelaksanaan pengaruh yang lebih besar dalam proses pengambilan keputusan.

Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah: (1) untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing, (2) memberikan kepuasan kepada karyawan. Artinya, bahwa melalui kepuasan yang diterima untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Artinya agar karyawan bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya, (3) untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan.²³

²³*Ibid.*

Sedangkan menurut Handoko, tujuan gaji dapat diuraikan sebagai berikut: (1) memperoleh personalia yang *qualified*, (2) mempertahankan para karyawan yang ada sekarang, (3) menjamin keadilan, (4) menghargai perilaku yang diinginkan, (5) mengendalikan biaya-biaya, (6) memenuhi peraturan-peraturan yayasan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.²⁴

Gaji salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen.

Dari uraian di atas, bahwa untuk memaksimalkan kinerja guru langkah strategis yang dilakukan pemerintah yaitu memberikan kesejahteraan yang layak sesuai volume kerja guru, selain itu memberikan insentif pendukung sebagai jaminan bagi pemenuhan kebutuhan hidup guru dan keluarganya. Program peningkatan mutu pendidikan apapun yang akan diterapkan pemerintah, jika kesejahteraan guru masih rendah maka besar kemungkinan program tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Jadi tidak heran kalau guru di negara maju memiliki kualitas tinggi dan profesional, karena penghargaan terhadap jasa guru sangat tinggi. Adanya Jaminan kehidupan yang layak bagi guru dapat memotivasi untuk selalu

²⁴Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm. 161-162.

bekerja dan meningkatkan kreativitas sehingga kinerja selalu meningkat tiap waktu.

c. Macam-macam Gaji

1) Gaji Pokok

Gaji pokok adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok.

2) Insentif

Insentif adalah pemberian tambahan penghasilan untuk menghargai dan menambah motivasi karyawan berkat kerja atau kinerjanya yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya. Sistem pemberian insentif bisa berdasarkan jumlah *output* yang dihasilkan pekerja, berdasarkan bonus produksi, komisi, pengalaman bekerja, prestasi, kelangkaan profesi, prestasi kepemimpinan dalam membawa keuntungan perusahaan, dan lain-lain.²⁵

²⁵Suparno Eko Widodo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2015),h. 167.

3) Tunjangan

Tunjangan adalah kenikmatan yang diberikan kepada karyawan sebagai tambahan dari balas jasa, ia dapat berbentuk tunai atau non finansial.²⁶

Macam-macam tunjangan bagi karyawan dapat berupa tunjangan keselamatan, tunjangan pada waktu tidak bekerja, bonus atau hadiah, dan program pelayanan. Tunjangan keselamatan dapat berupa asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiunan, tunjangan kredit rumah dan sebagainya. Tunjangan pada waktu tidak bekerja adalah seperti dukungan uang untuk liburan, dalam keadaan sakit, cuti hamil, cuti melahirkan, tugas-tugas negara dan lain-lain. Bonus atau hadiah adalah seperti hadiah lebaran, natal dan tahun baru, hadiah ulang tahun, lembur, bonus, keuntungan perusahaan dan lain-lain. Program pelayanan karyawan antara lain tim olahraga, credit union, beasiswa, pinjaman khusus, *medical check up*, berlangganan majalah, rekreasi bersama, toko murah dan sebagainya.²⁷

Dengan demikian, mengenai pendapatan atau gaji sudah menjadi rahasia umum di negara kita bahwa kesejahteraan guru masih jauh dari harapan, khususnya bagi guru swasta atau non PNS (Pegawai Negeri Sipil). Gaji guru swasta yang rendah, jaminan

²⁶Suparno Eko Widodo, *Ibid.*, h.160

²⁷Suparno Eko Widodo, *Ibid.*, h. 165-166.

keamanan dan kesehatan guru swasta yang kurang, hingga lamanya waktu bagi guru swasta untuk diangkat menjadi PNS menjadi permasalahan dalam kesejahteraan guru.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Skripsi yang ditulis tahun 2018 oleh Zira Mashfufatul Fakhroh dari jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Purwokerto dengan judul “Hubungan Pendapatan Dengan Kualitas Kinerja Guru Dalam Pembelajaran di SMK Diponegoro 1 Purwokerto” peneliti melakukan penelitian tersebut bertujuan untuk mengungkap hubungan pendapatan kualitas kinerja guru yang dilakukan di sekolah tersebut. Selain itu penelitian tersebut juga meneliti tentang faktor-faktor kinerja guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah tentang pendapatan guru. Namun, jika penelitian terdahulu tersebut membahas tentang Sekolah Menengah Keatas, maka penelitian ini membahas tentang pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 32 Jakarta. Kontribusinya yaitu untuk mengetahui hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.²⁸
2. Skripsi yang ditulis tahun 2007 oleh Ima Prihatini dari jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas

²⁸http://repository.iainpurwokerto.ac.id/3452/2/ZIRA%20MASHFUFATUL%20FAKHIR%20OH_HUBUNGAN%20PENDAPATAN%20DENGAN.pdf, (diakses pada tanggal 25 Juli 2020 pukul 06.38)

Muhammadiyah Surakarta dengan judul “Pengaruh Tingkat Gaji dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 24 Surakarta” peneliti melakukan penelitian tersebut bertujuan untuk mengungkap pengaruh tingkat gaji terhadap motivasi dan kualitas kinerja guru yang dilakukan di sekolah tersebut. Selain itu penelitian tersebut juga meneliti tentang hubungan tingkat gaji, motivasi, dan kinerja guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah tentang pendapatan guru. Namun, jika penelitian terdahulu tersebut membahas tentang Sekolah Menengah Pertama Negeri di salah satu daerah yang terdapat di Surakarta, maka penelitian ini membahas tentang pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah di Jakarta Barat. Kontribusinya yaitu untuk mengetahui hubungan gaji guru terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.²⁹

3. Skripsi yang ditulis tahun 2018 oleh Zira Mashfufatul Fakhroh dari jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Insitut Agama Islam Negeri Purwokerto dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa” peneliti melakukan penelitian tersebut bertujuan untuk mengungkap hubungan pendapatan kualitas kinerja guru yang dilakukan di sekolah tersebut. Selain itu penelitian tersebut juga meneliti tentang faktor-faktor kinerja

²⁹ http://eprints.ums.ac.id/10560/1/Halaman_Depan_IMA_PRIHATINI.pdf, (diakses pada tanggal 27 November 2019 pukul 15.00)

guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah tentang pendapatan guru. Namun, jika penelitian terdahulu tersebut membahas tentang Sekolah Menengah Pertama Negeri di salah satu daerah yang terdapat di Makassar, maka penelitian ini membahas tentang pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah di Jakarta Barat. Kontribusinya yaitu untuk mengetahui hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta³⁰

C. Kerangka Berpikir

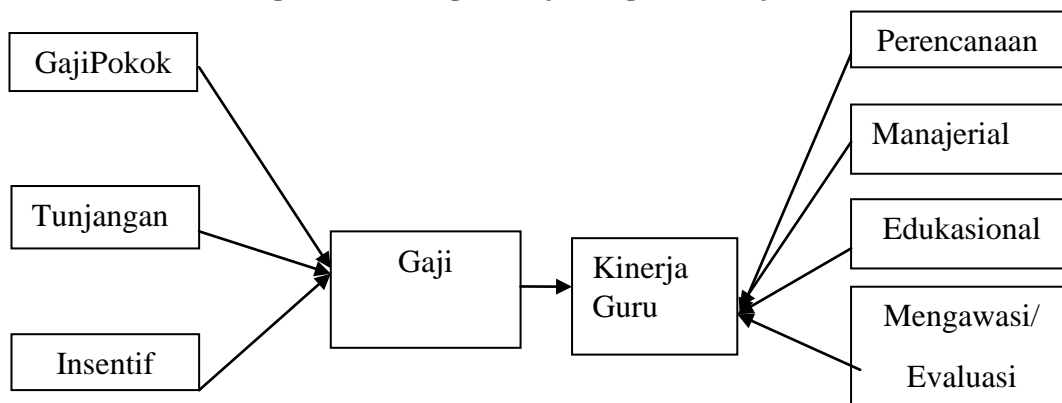
Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penetapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam satu pekerjaan berhasil atau gagal.

Pemberian gaji dan berbagai tunjangan terhadap guru tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru. Tentu dengan tingkat kesejahteraan yang baik seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula. Guru tidak lagi harus bekerja sampingan yang dapat membuat dia mengabaikan tugasnya sebagai pendidikan di sekolah. Tentu dengan harapan,

³⁰<http://repositori.uinalauddin.ac.id/12744/1/SKRIPSI%20LENGKAP%20%28BURNIN%20G%29.pdf>, (diakses pada tanggal 27 November 2020 pukul 16.00)

jika guru tersebut dapat mencurahkan perhatiannya di sekolah, mutu pendidikan akan bisa ditingkatkan. Mekipun sesungguhnya tidak menjamin dengan peningkatan kesejahteraan guru mutu pendidikan akan meningkat.

Gambar 2.2
Diagram Hubungan Gaji dengan Kinerja Guru



Berdasarkan uraian diatas, maka diduga terdapat hubungan antara gaji dengan kinerja guru.

D. Hipotesis Penelitian

Ha : terdapat hubungan positif antara gaji dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta

Ho : tidak terdapat hubungan positif antara gaji dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besar gaji guru SMP Muhammadiyah 32 Jakarta
2. Untuk mengetahui kualitas kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta
3. Untuk mengetahui hubungan antara gaji dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta, Jalan Kesederhanaan No.66 Kelurahan Keagungan Kecamatan Taman Sari, Jakarta Barat

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai sejak Juni sampai dengan Agustus 2019. Peneliti melakukan observasi ke sekolah pada bulan Mei sampai dengan bulan Juli.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan teknik korelasional yaitu untuk mencari hubungan antara variabel bebas (*independent variabel*) dengan variabel terikat.

Metode kuantitatif, merupakan model keputusan yang mempergunakan angka. Secara teori, peneliti kuantitatif menyisihkan dan menentukan ubahan-ubahan dan kategori-kategori variabel. Semua variabel tersebut terikat dalam bingkai hipotesis yang seringkali hadir lebih dahulu sebelum adanya data pada pendekatan kuantitatif, dalam hal pengamatan dilakukan melalui lensa yang sempit pada serangkaian variabel yang telah didesain sebelumnya.¹

D. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini mengkaji dua variabel utama, yaitu:

1. Variabel bebas (independent), adalah variabel yang mempengaruhi yaitu gaji guru diberi simbol (X).
2. Variabel terikat (dependent), adalah variabel yang dipengaruhi yaitu kinerja guru, yang diberi simbol (Y).

E. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah subyek penelitian, penelitian populasi hanya dapat dilakukan bagi populasi terhingga dan subyeknya tidak terlalu banyak.²

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini berjumlah 30 guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 guru atau 100% dari jumlah populasi guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.

¹ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: PT Gelora Aksara Pratama, 2009), h. 21.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Suatu Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 130.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Metode Kuesioner (Angket) Kuesioner (angket) adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan terhadap responden, dengan harapan akan mendapatkan respon atas pertanyaan tersebut.³

Dalam penelitian ini angket yang digunakan peneliti adalah angket langsung tertutup yaitu angket yang dibuat berisikan tentang keadaan yang dialami respon dan peneliti juga memberikan alternatif jawaban yang nantinya responden memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan yang terjadi melalui metode angket peneliti digunakan untuk memperoleh data tentang pendapatan gaji guru dan kinerja guru.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dan melihat atau mencatat suatu laporan yang sudah tersedia. Metode ini dilakukan dengan melihat dokumen-dokumen, catatan-catatan serta buku-buku peraturan yang ada. Dokumen sebagai metode pengumpulan data adalah setiap pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa atau menyajikan akunting.⁴

Teknik dokumentasi yaitu teknik pengambilan data tertulis melalui dokumen-dokumen atau tulisan-tulisan yang berhubungan dengan penelitian, adapun data yang diambil dari teknik ini adalah sebagai

³ Ardial, *Paradigma Dan Model Peneliti Komunikasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), h.

⁴ Ahmad Tanzeh, *Pengantar Metode Penelitian*, (Jakarta: Teras, 2009), hlm. 66.

berikut: 1) keadaan guru dan peserta didik SMP Muhammadiyah 32 Jakarta, 2) data gaji yang diperoleh perbulan setiap guru SMP Muhammadiyah 32 Jakarta berdasarkan data yang diperoleh dari bendahara sekolah.

G. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah konsep yang diberi lebih dari satu nilai. Setelah mengemukakan beberapa proposisi berdasarkan konsep dan teori tertentu peneliti perlu menentukan variabel-variabel penelitian yang kemudian menentukan hipotesa berdasarkan hubungan antar variabel, selain sebagai pembeda variabel juga berkaitan dan juga saling mempengaruhi satu sama lain.⁵

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan batasan terhadap masalah-masalah variabel yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan banyak teori yang ada dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual yang berhubungan dengan yang akan diteliti, antara lain:

- a. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

⁵ Singarimbun, Sofian Affendi, Metode Penelitian Survei, (Jakarta, LP3ES), 1989, h.48

- b. Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk financial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur. Dengan melihat definisi operasional suatu penelitian, maka seorang peneliti akan dapat mengetahui suatu variabel yang akan diteliti:

- a. Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan yang meliputi: (a) pengajaran, (b) manajerial/administratif, edukasional, mengawasi/evaluasi.
- b. Gaji guru adalah hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk financial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada guru. Gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih efektif, dan meningkatkan kinerja.
- c. Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Berdasarkan definisi operasional tersebut, maka disusun kisi-kisi untuk menyusun kisi-kisi untuk butir-butir pernyataan yang dapat mengukur tentang kinerja guru, sebagai berikut:

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	
			Positif	Negatif
Kinerja Guru	Penyusunan Perencanaan Pembelajaran	a. Membuat Silabus	3	
		b. Program Tahunan	1	
		c. Program Semester	2	
		d. RPP	4	5
e. KKM		6		
f. Penentuan Metode		7	8	
g. Media Pembelajaran		12	13	
	Pelaksanaan Kerja	a. Waktu datang	19	20
		b. Waktu Pulang	21	
		c. Absensi	16	17
		d. Mematuhi tata tertib guru	14	18
		e. Berpartisipasi dalam kegiatan sekolah	11	
	Bimbingan/ Kegiatan	a. Mengembangkan kemampuan peserta didik	15	
		b. Memimpin kegiatan belajar yang efektif dan efisien	14	
		c. Membimbing dan melatih peserta didik bimbingan dan latihan pada kegiatan instrakulikuler dan bimbingan pada kegiatan ekstrakulikuler	9	10
	Evaluasi Pembelajaran	a. Siswa membuat kesimpulan pada saat materi pembelajaran	22	
		b. Menyusun soal-soal tes sesuai prinsip evaluasi	23	24
		c. Penilaian formatif	25	

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Gaji Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomor Butir	
			Positif	Negatif
Gaji Guru	Gaji Pokok	a. Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan sehari-hari	6	
		b. Gaji yang diterima meningkatkan semangat kerja	8	
		c. Gaji yang diterima sesuai terhadap kepuasan kerja	10	11
		d. Gaji sesuai dengan kinerja	1	
		e. Gaji sesuai dengan prinsip keadilan	4	5
		f. Perlu adanya kenaikan gaji		
		g. Gaji sesuai dengan aturan yang ditetapkan	7	2
		h. Merasa puas dengan gaji yang diterima	10	11
		i. Gaji diberikan tepat pada waktunya	12	
	Tunjangan	a. Tunjangan sesuai dengan tanggung jawab	13	
		b. Tunjangan profesi diberikan secara rutin	16	17
		c. Tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah	15	
		d. Tunjangan meningkatkan semangat kerja	18	
		e. Tunjangan terhadap kepuasan kerja	23	
		f. Tunjangan hari raya sesuai dengan kebutuhan	19	
	Penghasilan tambahan lain (Insentif)	a. Insentif dapat meningkatkan motivasi	20	
		b. Pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja	21	22
		c. Asuransi kesehatan	24	25

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Korelasi *Pearson Product Moment* (PPM). Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya hubungan dan kontribusi variabel X terhadap Y. Analisis Korelasi yang digunakan adalah

Pearson Product Moment (PPM), dengan rumus:

$$R_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Korelasi PPM dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq +1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi; dan $r = 1$ berarti korelasinya sangat kuat. Dapat dilihat dari tabel yang ada dibawah ini.

Gambar 3.1
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Keterangan:

t hitung : Nilai t

r : Nilai Koefisien Korelasi

n : Jumlah Sampel

Uji signifikan korelasi product moment secara praktis, yang tidak perlu di hitung, tetapi langsung dikonsultasikan pada table r product moment. Dengan ketentuannya bila r hitung lebih kecil dari table, maka H_0 diterima. Tetapi sebaliknya r hitung lebih besar dari r table ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka H_0 ditolak.

I. Hipotesis Statistik

Berdasarkan dari hipotesis penelitian, maka hipotesis yang dapat dirumuskan ialah sebagai berikut:

Terdapat korelasi antara gaji guru dengan kinerja guru. Jika gaji guru baik maka akan baik pula kinerja guru

$H_0 : \rho \neq 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Penelitian ini meliputi dua variabel yaitu gaji guru sebagai variabel independen (variabel X) dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner terhadap kinerja guru dan keikutsertaan dalam gaji yang diperoleh data sebagai berikut.

1. Identitas Sekolah

Nomor Pokok Sekolah Nasional	: 20106842
Nama Sekolah	: SMP Muhammadiyah 32 Jakarta
Alamat	: Jl. Kesederhanaan No. 66 B Kel. Keagungan Kec. Taman Sari, Jakarta Barat
Kode Pos	: 11130
Sekolah dibuka tahun	: 01 Januari 1910
Waktu Penyelenggara	: Pagi
Tanggal SK Pendirian Sekolah	: 01 Januari 1910
Akreditasi	: B

Visi dan Misi SMP Muhammadiyah 32 Jakarta

Visi: (1) Membangun lingkungan masyarakat islami yang menyebarkankebaikan, sejahtera dan bahagia. (2) Menjadi sekolah yang menyenangkan dan berkemajuan.

Misi: (1) Lahirnya generasi baru siswa lulusan yang mampu diterima secara akademis di sekolah favorit sekitar, siswa yang mampu menjadi pelopor kebaikan, mandiri, meningkatkan taraf hidupnya dan memiliki peran kontribusi dalam masyarakat. Siswa yang cerdas, berakhlak dan berkarakter, (2) terbentuknya guru pendidik yang memberikan keteladanan, memiliki kompetensi standar seorang pendidik dan pengajar, termotivasi terus meningkatkan skill dan kemampuannya, aktif, inovatif dan inspiratif, (3) menjadikan kehidupan civitas akademika yang stabil secara ekonomi, mental dan ruhiyah, (4) membangun sekolah dengan fasilitas yang memenuhi standar dalam mendukung kegiatan belajar mengajar dan pengabdian kepada masyarakat.

2. Keadaan Sarana dan Prasarana

Untuk mempermudah siswa dan guru dalam proses belajar mengajar, sarana dan prasarana merupakan salah satu hal yang perlu dipertimbangkan dan ditingkatkan. Berikut sarana prasarana yang tersedia:

Tabel 4.1
Sarana Prasarana di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta

No	Ruangan	Jumlah	Keterangan
1	Ruang belajar/local	5	Kurang Baik
2	Ruang kepala sekolah	1	Baik
3	Ruang Guru	1	Kurang Baik
4	Ruang Osis	-	Tidak ada
5	Lab Komputer	1	Baik
6	Perpustakaan/Pojok baca	1	Kurang Baik
7	Kantin	-	Tidak ada
8	Toilet Guru	1	Baik
9	Toilet Siswa	1	Baik
10	Lapangan	-	Tidak ada

3. Keadaan Guru

Guru merupakan salah satu bagian yang integral dalam keseluruhan proses belajar mengajar. Secara umum tugas guru sebagai pengelola pembelajaran adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas yang kondusif bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik. Secara khusus tugas guru dalam pembelajaran tatap muka sebagai berikut: (1) tugas pengajar sebagai Pengelola Pembelajaran. (2) tugas manajerial, menyangkut fungsi administrasi (memimpin kelas), baik internal maupun eksternal berhubungan dengan peserta didik, alat perlengkapan kelas (material), tindakan-tindakan professional, (3) tugas edukasional, menyangkut fungsi mendidik yang bersifat: motivasional, pendisiplinan, sanksi sosial (tindakan hukuman), tugas instruksional, menyangkut fungsi mengajar yang bersifat: penyampaian materi, pemberian tugas-tugas kepada peserta didik, (4) mengawasi dan memeriksa tugas, tugas pengajar sebagai pelaksana.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Guru

Nama Sekolah	Guru Tetap Yayasan	Guru Honorer	Jumlah
SMP Muhammadiyah 32 Jakarta	10	20	30

4. Keadaan Karyawan

Selain para guru, kegiatan di sekolah dapat berjalan dengan lancar karena adanya karyawan. Adapun karyawan TU yang ada di SMP

Muhammadiyah 32 Jakarta berjumlah 1 orang dan 1 orang operator sekolah.

Tabel 4.3
Keadaan Karyawan/Staf TU SMP Muhammadiyah 32 Jakarta
Tahun 2019/2020

No	Nama	Jabatan
1.	Heryanto	Operator Sekolah/ Karyawan
2.	Angga	TU/Karyawan

5. Keadaan Siswa

Siswa adalah komponen masukan dalam sistem pendidikan yang selanjutnya diproses dalam proses pendidikan. Yang sehingga menjadi manusia yang berkualitas sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Sebagai suatu komponen pendidikan, siswa dapat ditinjau dari berbagai pendekatan antara lain, pendekatan sosial, pendekatan psikologis dan pendekatan edukatif/pedagogis.

Jumlah siswa/I SMP Muhammadiyah 32 Jakarta tahun pelajaran 2019/2020 dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Siswa-siswi SMP Muhammadiyah 32 Jakarta Tahun
Ajaran 2019/2020

Data Kelas	Jumlah
Kelas VII	43 Siswa
Kelas VIII	44 Siswa
Kelas IX	27 Siswa
Total	117 Siswa

6. Kegiatan Ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler atau ekskul adalah kegiatan tambahan yang dilakukan di luar jam pelajaran yang dilakukan baik di sekolah atau

di luar sekolah dengan tujuan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan, keterampilan dan wawasan serta membantu membentuk siswa sesuai dengan minat dan bakat masing-masing.

Kegiatan Ekstrakurikuler yang diadakan di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta meliputi beberapa macam yaitu: Tapak Suci, dan futsal.

B. Uji Persyaratan Analisis

Hasil penelitian yang penulis peroleh dengan menyebarkan angket kepada 30 guru SMP Muhammadiyah 32 Jakarta, kemudian diolah dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menghitung jumlah responden
2. Memeriksa angket, sebelum dianalisa dan diinterpretasikan data yang terkumpul diperiksa dan dicek terlebih dahulu jawaban yang lengkap dan jawaban yang tidak lengkap dengan tujuannya agar diperoleh data yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan.
3. Mencari frekuensi dengan cara menjumlahkan jawaban.
4. Menyelidiki ada tidaknya jawaban-jawaban yang konstan.
5. Mentabulasikan hasil jawaban dalam daftar tabulasi yang telah disiapkan.

Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Gaji yang di terima sesuai dengan kinerja yang di berikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	12	40.0	40.0	40.0
	Sering	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.6
Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakPernah	1	3.3	3.3	3.3
Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	36.7
Sering	19	63.3	63.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.7
Gaji yang diperoleh saat ini, dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	11	36.7	36.7	36.7
Sering	18	60.0	60.0	96.7
Selalu	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.8
Gaji yang saya terima sesuai dengan prinsip keadilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	33.3
Sering	19	63.3	63.3	96.7
Selalu	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.9
Adanya ke-tidakadilan terhadap gaji yang saya terima

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	11	36.7	36.7	36.7
Sering	18	60.0	60.0	96.7
Selalu	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.10
Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kadang-Kadang	13	43.3	43.3	43.3
Sering	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.11
Perlu adanya kenaikan gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	33.3
	Sering	19	63.3	63.3	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.12
Gaji dapat meningkatkan semangat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	33.3
	Sering	19	63.3	63.3	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.13
Pemberiangaji yang saya terima sebagai guru, sesuai dengan aturan yang ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	11	36.7	36.7	36.7
	Sering	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.14
Merasa puas dengan gaji yang diterima

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	33.3
	Sering	19	63.3	63.3	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.15
Tidak puas dengan gaji yang diterima

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	14	46.7	46.7	46.7
	Sering	15	50.0	50.0	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.16**Gaji yang diterima sesuai dengan yang ditetapkan atau tepat pada waktunya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	13	43.3	43.3	43.3
	Sering	16	53.3	53.3	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.17**Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggungjawab**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakPernah	1	3.3	3.3	3.3
	Kadang-Kadang	14	46.7	46.7	50.0
	Sering	14	46.7	46.7	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.18**Tunjangan fungsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	15	50.0	50.0	50.0
	Sering	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.19**Mendapatkan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakPernah	1	3.3	3.3	3.3
	Kadang-Kadang	7	23.3	23.3	26.7
	Sering	21	70.0	70.0	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.20**Tunjangan profesi diberikan secara rutin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	33.3
	Sering	19	63.3	63.3	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.21
Tidak menerima tunjangan profesi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	8	26.7	26.7	26.7
	Sering	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.22
Tunjangan meningkatkan semangat kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakPernah	1	3.3	3.3	3.3
	Kadang-Kadang	9	30.0	30.0	33.3
	Sering	19	63.3	63.3	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.23
Tunjangan hari raya yang saya terima sesuai dengan kebutuhan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	14	46.7	46.7	46.7
	Sering	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.24
Insentif memberikan motivasi dan semangat yang lebih dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	13	43.3	43.3	43.3
	Sering	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.25
Pemberian insentif tidak sesuai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	11	36.7	36.7	36.7
	Sering	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.26
Tidak mendapatkan insentif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakPernah	1	3.3	3.3	3.3
	Kadang-Kadang	13	43.3	43.3	46.7
	Sering	15	50.0	50.0	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.27
Tunjangan dapat meningkatkan kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TidakPernah	1	3.3	3.3	3.3
	Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	36.7
	Sering	18	60.0	60.0	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.28
Asuransi kesehatan yang diterima sesuai dengan biaya berobat yang dibutuhkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	11	36.7	36.7	36.7
	Sering	18	60.0	60.0	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.29
Tidak mendapatkan asuransi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	11	36.7	36.7	36.7
	Sering	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.30
Menyusun program tahunan untuk seluruh mata pelajaran yang diampu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	9	30.0	30.0	30.0
	Sering	20	66.7	66.7	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.31**Menyusun program semester untuk seluruh mata pelajaran yang diampu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TidakPernah	1	3.3	3.3	3.3
Kadang-Kadang	7	23.3	23.3	26.7
Valid Sering	21	70.0	70.0	96.7
Selalu	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.32**Menyusun silabus untuk matapelajaran yang diampu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang	7	23.3	23.3	23.3
Valid Sering	21	70.0	70.0	93.3
Selalu	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.33**Menyusun RPP sesuai komponen dalam kurikulum**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang	4	13.3	13.3	13.3
Valid Sering	24	80.0	80.0	93.3
Selalu	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.34**Tidak menyusun RPP sesuai komponen dalam kurikulum**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kadang-Kadang	6	20.0	20.0	20.0
Valid Sering	23	76.7	76.7	96.7
Selalu	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.35
Menyusun KKM setiap tahunnya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	9	30.0	30.0	30.0
	Sering	20	66.7	66.7	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.36
Merencanakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	33.3
	Sering	19	63.3	63.3	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.37
Tidak menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	9	30.0	30.0	30.0
	Sering	20	66.7	66.7	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.38
Membimbing dan melatih peserta didik bimbingan dan latihan pada kegiatan instrakulikuler ekstrakulikuler

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	9	30.0	30.0	30.0
	Sering	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.39
Tidak membimbing dan melatih peserta didik bimbingan dan latihan pada kegiatan instrakulikuler atau ekstrakulikuler

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	6	20.0	20.0	20.0
	Sering	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.40
Berpartisipasidalampelatihan guru disekolahdan di luarsekolah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	33.3
	Sering	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.41
Menggunakan media/alatperaga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	12	40.0	40.0	40.0
	Sering	18	60.0	60.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.42
Tidakmenggunakan media pembelajaranpada saat proses KBM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	13	43.3	43.3	43.3
	Sering	15	50.0	50.0	93.3
	Selalu	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.43
Mematuhitatertib

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	14	46.7	46.7	46.7
	Sering	15	50.0	50.0	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.44
Memberipenguatankepadasiswa agar terusterlibatsecaraaktif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	7	23.3	23.3	23.3
	Sering	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.45
Bagisayaabsensipenting

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	8	26.7	26.7	26.7
	Sering	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.46
Bermasalahdenganabsensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	7	23.3	23.3	23.3
	Sering	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.47
Tidakmematuhitatertib guru

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	9	30.0	30.0	30.0
	Sering	20	66.7	66.7	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.48
Datangkesekolahtepatwaktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	33.3
	Sering	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.49
Datangtidaktepatwaktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	7	23.3	23.3	23.3
	Sering	22	73.3	73.3	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.50
Pulang tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	6	20.0	20.0	20.0
	Sering	23	76.7	76.7	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.51
Melaksanakan evaluasi atau siswa memberikan kesimpulan sebelum menutup pelajaran

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	8	26.7	26.7	26.7
	Sering	20	66.7	66.7	93.3
	Selalu	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.52
Menyusun soal-soal tessumatif sesuai prinsip-prinsip evaluasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	8	26.7	26.7	26.7
	Sering	21	70.0	70.0	96.7
	Selalu	1	3.3	3.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.53
Menyusun soal yang tidak sesuai dengan prinsip evaluasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	10	33.3	33.3	33.3
	Sering	18	60.0	60.0	93.3
	Selalu	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabel 4.54
Melakukan penilaian formatif (penilaian diakhir pembelajaran)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	9	30.0	30.0	30.0
	Sering	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

C. Pengujian Hipotesis

1. Variabel Bebas

Data mengenai gaji guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta dan SMP Al Mukhlis merupakan data yang diperoleh langsung dari pengisian yang berbentuk skala likert yang disebarkan kepada guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta sebagai responden.

Data yang dikumpulkan dari hasil angket yang disebarkan diolah dengan analisis deskriptif dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 30$$

Maksud dari pengolahan tersebut agar data yang diperoleh dapat memberikan arti dan penjelasan. Untuk memudahkan menganalisa dari hasil penelitian tersebut, maka setiap item dibulatkan satu tabulasi, sehingga dengan demikian lebih fokus penjelasannya.

Tabel 4.55
Pendapatan Guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta

No. Responden	Rata-rata PendapatanPerbulan
1	Rp 1.170.000
2	Rp 970.00
3	Rp 1.170.000
4	Rp 950.000
5	Rp 1.030.000
6	Rp 1.500.000
7	Rp 650.000
8	Rp 580.000
9	Rp 920.000
10	Rp 1.250.000
11	Rp 1.370.000
12	Rp 600.000
13	Rp 1.000.000
14	Rp 1.500.000
15	Rp 1.300.00

16	Rp 550.000
17	Rp 1.200.000
18	Rp 520.000
19	Rp 450.000
20	Rp 600.000
21	Rp 1.300.000
22	Rp 1.200.000
23	Rp 1.100.000
24	Rp 600.000
25	Rp 520.000
26	Rp 650.000
27	Rp 700.000
28	Rp 550.000
29	Rp 600.000
30	Rp 620.000

2. Interpretasi Data

Setelah memperoleh masing-masing nilai tersebut berupa nilai dari angket dari variabel X dan Y, maka langkah berikutnya adalah mencari angka korelasi antara variabel X (hubungan antara gaji guru) dan variabel Y (kinerja guru) dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment sebagai beriku

Tabel 4.56
Product Moment
Perhitungan untuk memperoleh angka indeks Korelasi antara
Variabel X dan Variabel Y

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	50	61	3050	2500	3050
2	60	67	4020	3600	4020
3	70	69	4830	4900	4830
4	50	64	3200	2500	3200
5	60	57	3420	3600	3420
6	70	70	4900	4900	4900
7	70	71	4970	4900	4970
8	50	63	3150	2500	3150
9	60	64	3840	3600	3840
10	60	70	4200	3600	4200
11	60	64	3840	3600	3840

12	70	79	5530	4900	5530
13	72	73	5256	5184	5256
14	70	75	5250	4900	5250
15	88	80	7040	7744	7040
16	70	69	4830	4900	4830
17	75	75	5625	5625	5625
18	70	70	4900	4900	4900
19	60	69	4140	3600	4140
20	60	60	3600	3600	3600
21	70	75	5250	4900	5250
22	75	70	5250	5625	5250
23	72	68	4896	5184	4896
24	60	61	3660	3600	3660
25	60	64	3840	3600	3840
26	60	62	3720	3600	3720
27	70	70	4900	4900	4900
28	70	70	4900	4900	4900
29	70	75	5250	4900	5250
30	70	70	4900	4900	4900
Jumlah	Σ 1972	Σ 2055	Σ 136157	Σ 131662	Σ 136157

Kemudian penulis terlebih dahulu mencari mean dari skor Variabel X (M_x) dan Mean dari skor variabel Y (M_y) yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$M_x = \frac{\sum x}{N}$$

$$= \frac{1972}{30}$$

$$= 65,8$$

$$M_y = \frac{\sum y}{N}$$

$$= \frac{2055}{30}$$

$$= 68,5$$

Setelah keseluruhan dihitung dan diletakkan didalam tabel koefisien korelasi, selanjutnya hasil perhitungan akan diuji keabsahannya dengan menggunakan rumus korelasi product moment sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{N \sum XY (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2 - (N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\
 &= \frac{30(136157) - (1972)(2055)}{\sqrt{30(131662) - (1972)^2 (30)(141695) - (2055)^2}} \\
 &= \frac{4084710 - 4052460}{\sqrt{(3949860 - 3888784) (4250850 - 4223025)}} \\
 &= \frac{32250}{\sqrt{(61076) (27825)}} \\
 &= \frac{32250}{\sqrt{1699439700}} \\
 &= \frac{32250}{41224,2610606} \\
 &= 0,78
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien korelasi antara hasil penelitian angket hubungan gaji guru (X) terhadap kinerja guru (Y) adalah 078. Maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta itu menunjukkan hubungan yang kuat atau tinggi, karena indeks korelasi berada pada rentangan antara 0,70-0,90 yang berarti bahwa bahwa hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.

Tabel 4.57
Intrpretasi Data Korelasi

Fxy	Interpretasi
0,00-0,20	Antara variabel x dan y ada korelasi tetapi sangat lemah atau rendah
0,20-0,40	Antara variabel x dan y ada korelasi tetapi lemah
0,40-0,70	Antara variabel x dan y ada korelasi yang sedang
0,70-0,90	Antara variabel x dan y ada korelasi yang kuat
0,90-1,00	Antaravariabel x dan y adakorelasi yang sangatkuat

Sedangkan interpretasi terhadap angka-angka indeks korelasi "r" product moment dengan berkonsultasi pada tabel nilai "r" product moment, berikut ini:

(Ha) : Terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.

(Ho) : Tidak ada hubungan yang signifikan antara hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.

Untuk menguji hipotesa maka "r" observasi yang didapat dari perhitungan statistik dibandingkan dengan "r" dalam tabel "r" product moment dengan terlebih dahulu mencari derajat bebas (db) atau degress of freedom (df).

$$Df = N - nr$$

Keterangan

df : degress of freedom

N : Number of cases

Nr: Banyaknya variabel yang dikorelasikan

Angka yang diperoleh

$$Df = N - nr$$

$$= 30 - 2$$

$$= 28$$

$$r_{hit} = 0,78$$

$$r_{tab} = \text{pada taraf signifikan } 5\% = 0,361$$

$$r_{tab} = \text{pada taraf signifikan } 1\% = 0,463$$

Jika dilihat dari harga "r" tabel tersebut, ternyata r_{xy} atau r_o jauh lebih besar dari pada harga r tabel baik pada taraf signifikan 5% maupun pada taraf signifikan 1%. Dengan demikian hipotesa nihil (H_o) ditolak dan ini berarti Hipotesa alternatif (H_a) diterima. Akhirnya terdapat korelasi yang signifikan yang tinggi atau baik antara gaji guru dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan variabel X dalam menunjang keberhasilan variabel Y, maka harus diketahui terlebih dahulu suatu koefisien disebut dengan "*Coefficient Of Determination*" dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,78)^2 \times 100\% \\ &= 60,8\% \end{aligned}$$

Dari angka perhitungan koefisien sebesar 60,8% maka dapat diketahui bahwa hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 32 Jakarta sebesar 60,8% namun demikian tidak

semuanya berhubungan antara gaji guru dengan kinerja guru, masih banyak hal yang dapat memiliki hubungan kinerja guru misalkan kepemimpinan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan yang disajikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, antara lain:

1. Mengenai hubungan antara gaji guru dengan kinerja guru terdapat korelasi atau hubungan yang tinggi atau kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel X (gaji guru) dan variabel Y (kinerja guru) diperoleh r sebesar 0,78 yang terletak antara 0,70-0,90, ini menunjukkan korelasi yang kuat, jika dikonsultasikan dengan r tabel product moment, maka dapat diketahui pada taraf signifikansi 5% sebesar 0,349 untuk 1% sebesar 0,296 berarti membuktikan r hitung lebih besar dari r tabel sehingga H_a diterima H_o ditolak.
2. Apabila dilihat dari besarnya kontribusi yang diberikan variabel X (gaji guru) dalam menunjang keberhasilan variabel Y (kinerja guru) melalui koefisien determinasinya, yaitu sebesar 60,8%. Ini berarti kontribusi yang diberikan terhadap kinerja guru sebesar 60,8% namun tidak menutup kemungkinan ada faktor lain yang memiliki hubungan kinerja guru, faktor-faktor lain seperti: sarana prasarana, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka beberapa saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pihak yayasan hendaknya memperhatikan dan meningkatkan pendapatan guru, baik dari segi gaji, insentif, maupun tunjangan yang sesuai. Serta pihak yayasan hendaknya memberikan kompensasi yang memadai sehingga mereka tidak perlu lagi mengajar di lembaga pendidikan lain. Kondisi ini akan memungkinkan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya jauh lebih baik.
2. Kepala sekolah seharusnya memberikan perhatian dan dukungan kepada guru dalam pelaksanaan tugasnya. Seperti menyediakan fasilitas yang mendukung guru untuk bekerja lebih baik lagi. Misal, penyediaan media pembelajaran yang memadai dan penyediaan alat peraga untuk menunjang proses pembelajaran.
3. Para guru seharusnya mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara optimal di dalam pembelajaran agar menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan mampu meningkatkan mutu sekolah SMP Muhammadiyah 32 Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

B. Uno, Hamzah. 2008. *Profesi Kependidikan Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Barnawi, Arifin Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Danim S. 2002. *Inovasi Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Ditjen, PMPTK. 2008. *Pedoman Penghitungan Beban Kinerja Guru*. Jakarta: Ditjen PMPTK Depdiknas.

Eko, Suparno Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Madjid Abdul, 2010. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi*. Yogyakarta: Samudra Biru.

Mulyasa. 2002. *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya) *Karya Organisasi dan Kinerja Guru*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).

Rusdiana A, Haryati Teti. 2015. *Pendidikan Profesi Keguruan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Saondi Ondi, Suherman Aris. 2012. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sulistiyorini. 2001.

Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,

Undang-undang :

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Pasal 35

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dalam Bab IV pasal 14 dan pasal 15

http://repository.iainpurwokerto.ac.id/3452/2/ZIRA%20MASHFUFATUL%20FAKHIROH_HUBUNGAN%20PENDAPATAN%20DENGAN.pdf

http://eprints.ums.ac.id/10560/1/Halaman_Depan_IMA_PRIHATINI.pdf

<http://repositori.uinalauddin.ac.id/12744/1/SKRIPSI%20LENGKAP%20%28BURNING%29.pdf>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
INSTRUMEN PENELITIAN

SURAT PERNYATAAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu Guru

SMP Muhammadiyah 32 Jakarta

Assalamu 'alaikum Wr.wb.

Dengan hormat,

Guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Strata 1 (Satu) Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, dengan ini saya :

Nama : Nurrahmah Risaini

NIM : 2016510047

Dalam rangka penelitian, maka bersama dengan ini saya mohon bantuan bapak/ibu guru untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu saya mohon kuesioner ini di isi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sehubungan dengan hal tersebut maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan responden, dan hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya butuhkan. Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih atas partisipasinya.

Wassalamu 'alaikum Wr.wb.

Hormat saya,

Peneliti

Nurrahmah Risaini

UJI COBA KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu diharapkan untuk mengisi salah satu jawaban dari empat kemungkinan jawaban dengan member tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

Alternatif Jawaban:

Tidak Pernah : TP

Kadang-kadang : KD

Sering : SR

Selalu : SL

I. Data Diri

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jumlah Jam Ngajar :

Guru Mata Pelajaran :

Jabatan/ Tugas Tambahan:

II. Variabel X

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		TP	KD	SR	SL
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya berikan				
2	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
3	Dengan gaji yang diperoleh saat ini, saya dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik				
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan prinsip keadilan				
5	Adanya ke-tidak adilan terhadap gaji yang saya terima				
6	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari				
7	Perlu adanya kenaikan gaji				
8	Gaji dapat meningkatkan semangat kerja				
9	Pemberian gaji yang saya terima sebagai guru, sesuai dengan aturan yang ditetapkan				
10	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima				
11	Saya tidak puas dengan gaji yang diterima				
12	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang ditetapkan atau tepat pada waktunya				
13	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab				
14	Tunjangan fungsional sesuai dengan ketentuan yang berlaku				
15	Mendapatkan tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah sesuai dengan kebutuhan sehari-hari				
16	Tunjangan profesi diberikan secara rutin				
17	Saya tidak menerima tunjangan profesi				
18	Tunjangan meningkatkan semangat kerja				

19	Tunjangan hari raya yang saya terima sesuai dengan kebutuhan				
20	Insentif memberikan motivasi dan semangat yang lebih dalam bekerja				
21	Pemberian insentif tidak sesuai				
22	Tidak mendapatkan insentif				
23	Tunjangan dapat meningkatkan kepuasan kerja				
24	Asuransi kesehatan yang saya terima sesuai dengan biaya berobat yang saya butuhkan				
25	Tidak mendapatkan asuransi				

SURAT PERNYATAAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu Guru

SMP Muhammadiyah 32 Jakarta

Assalamu'alaikum Wr.wb.

Dengan hormat,

Guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Strata 1 (Satu) Program Studi Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, dengan ini saya :

Nama : Nurrahmah Risaini

NIM : 2016510047

Dalam rangka penelitian, maka bersama dengan ini saya mohon bantuan bapak/ibu guru untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu saya mohon kuesioner ini di isi oleh bapak/ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sehubungan dengan hal tersebut maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan responden, dan hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya butuhkan. Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih atas partisipasinya.

Wassalamu'alaikum Wr.wb.

Hormat saya,

Peneliti

Nurrahmah Risaini

UJI COBA KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu diharapkan untuk mengisi salah satu jawaban dari empat kemungkinan jawaban dengan member tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan.

Alternatif Jawaban:

Tidak Pernah : TP

Kadang-kadang : KD

Sering : SR

Selalu : SL

I. Data Diri

Nama :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Jumlah Jam Ngajar :

Guru Mata Pelajaran :

Jabatan/ Tugas Tambahan:

II. Variabel Y

No	Pernyataan	TP	KD	SR	SL
1	Saya menyusun program tahunan untuk seluruh mata pelajaran yang diampu				
2	Saya menyusun program semester untuk seluruh mata pelajaran yang diampu				
3	Saya menyusun silabus untuk mata pelajaran yang diampu				
4	Saya menyusun RPP sesuai komponen dalam kurikulum				
5	Saya tidak menyusun RPP sesuai komponen dalam kurikulum				
6	Saya menyusun KKM setiap tahunnya				
7	Merencanakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi pembelajaran				
8	Tidak menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi				
9	Membimbing dan melatih peserta didik bimbingan dan latihan pada kegiatan instrakulikuler ekstrakulikuler				
10	Tidak membimbing dan melatih peserta didik bimbingan dan latihan pada kegiatan instrakulikuler atau ekstrakulikuler				
11	Saya berpartisipasi dalam pelatihan guru disekolah dan di luar sekolah				
12	Agar lebih menarik dan untuk memudahkan siswa memahami pelajaran, dalam mengajar Bapak/Ibu menggunakan media/alat peraga				
13	Tidak menggunakan media pembelajaran pada saat proses KBM				
14	Saya mematuhi tata tertib				
15	Memberi penguatan kepada siswa agar terus terlibat secara aktif				
16	Bagi saya absensi penting				
17	Saya bermasalah dengan absensi				
18	Saya tidak mematuhi tata tertib guru				
19	Saya datang ke sekolah tepat waktu				
20	Saya datang tidak tepat waktu				
21	Saya pulang tepat waktu				
22	Melaksanakan evaluasi atau siswa memberikan kesimpulan sebelum menutup pelajaran				

23	Menyusun soal-soal tes sumatif sesuai prinsip-prinsip evaluasi				
24	Menyusun soal yang tidak sesuai dengan prinsip evaluasi				
25	Melakukan penilaian formatif (penilaian diakhir pembelajaran) untuk melihat tingkat keberhasilan proses belajar mengajar				

LAMPIRAN 2
DATA HASIL PENELITIAN
(VARIABEL X DAN Y)

Lampiran 2

Hasil Kuesioner Variabel Gaji Guru

No. Responden	Nomer Item Kuesioner																									Total	
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24	x25		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	
2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	60	
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	
5	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	60	
6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	70	
7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	70	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	
9	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	60	
10	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	60	
11	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	3	60	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	3	3	70	
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	70	
15	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	88	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	70	
17	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
18	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	70
19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	60	

20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	60	
21	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	70	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	72	
24	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	60	
25	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	60	
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
27	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	70	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	70	
29	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70	
30	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	70
1972																												

