

Pengaruh Gaji Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah

Farid Wajdi¹⁾, Didin Hikmah Perkasa²⁾

Manajemen, Fakultas Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

¹⁾ Email: dhanianggoro98@gmail.com

²⁾ Email: didin.perkasa@kalbis.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of teacher salaries and work motivation on the performance of SDIT Al-Muddatsiriyah Jakarta teachers partially and simultaneously. Data is processed using SPSS v. 24. This study uses a quantitative approach through the results of interviews and questionnaires. Sampling taken from the entire population produced 50 respondents. The analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression test, test coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of the study found that: 1.) partially teacher salaries had a significant effect on teacher performance with $t_{hitung} (5,815) > t_{tabel} (2012)$ 2.) partially work motivation had a significant effect on teacher performance with $t_{count} (3,732) > t_{tabel} (2012)$ 3.) Simultaneously teacher salaries and work motivation have a significant effect on teacher performance with $Sig. (0,000) < (0,05)$.

Keywords: Teacher Salary, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDIT Al-Muddatsiriyah Jakarta secara parsial dan simultan. Data diolah menggunakan SPSS v. 24. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui hasil wawancara dan penyebaran kuesioner. Pengambilan sampel diambil dari seluruh populasi dihasilkan 50 responden. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa: 1.) secara parsial gaji guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} (5.815) > t_{tabel} (2.012)$ 2.) secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $t_{hitung} (3.732) > t_{tabel} (2.012)$ 3.) secara simultan gaji guru dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan $Sig. (0,000) < (0,05)$.

Kata Kunci: Gaji Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

I. PENDAHULUAN

(LATAR BELAKANG)

Dalam rangka persaingan ini organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya

sumber daya manusia yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh Terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Di dalam Organisasi pendidikan itu mempunyai sumber daya manusia yang

penting untuk kelangsungan berjalannya sistem pendidikan. Salah satu pendidikan di Indonesia adalah pendidikan sekolah dasar Islam. Pendidikan sekolah ini berbasis agama tetapi tidak melupakan pembelajaran umum. Salah satu sumber daya manusia yang ada di bidang pendidikan itu adalah guru, guru pendidikan harus di kelola dan di kembangkan terus menerus. Hal ini dikarenakan tidak semua guru yang berada di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan memiliki kualifikasi yang baik. Potensi sumber daya guru itu perlu terus menerus bertumbuh dan berkembang agar dapat melaksanakan fungsinya secara profesional. Mengingat berat dan kompleksnya membangun pendidikan, maka sangat penting untuk melakukan upaya-upaya untuk mengembangkan guru agar semakin profesional. Dalam kode etik guru dikatakan bahwa guru adalah seorang pendidik, jadi dia bukan sekedar sebagai pengajar. Sebagai seorang pendidik, maka keberadaan guru bukan hanya sekedar berkewajiban menyampaikan skill dan nilai. Untuk bisa memiliki skill guru harus memerlukan latihan, pembiasaan dan pendidikan yang cukup. Itulah sebabnya, upaya pengembangan guru pendidikan memiliki peran yang cukup baik dalam meningkatkan kualitas pendidik dan profesionalisme pendidik. Apabila guru berkualitas dan profesional, maka berkembang pula lembaga pendidikannya.

Tabel 1.1 Data Standar Gaji Nasional

Tahun	Besarnya Gaji
2014	2.441.000
2015	2.700.000
2016	3.100.000
2017	3.355.750
2018	3.648.035

Sumber: bps.go.id

Berdasarkan data BPS besarnya standar gaji guru di Indonesia, Jakarta memiliki tingkat gaji dalam 3 tahun terakhir, pada 2016 sebesar 3.100.000, pada tahun 2017 sebesar 3.355.750 dan pada tahun 2018 sebesar 3.648.035. Berdasarkan data di atas bahwa gaji guru nasional dalam 5 tahun terakhir selalu naik. Gaji di sekolah dasar Islam terpadu Al-Muddatsiriyah dibawah rata-rata oleh itu bisa mempengaruhi kinerjanya. Melalui wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru di SDIT Al-Muddatsiriyah bahwa gaji yang di terima oleh guru tidak sesuai dengan UMP di Jakarta. SDIT Al-Muddatsiriyah ini memiliki total murid 470 siswa dan biaya SPP per siswa adalah 500 ribu/bulan. Jika dihitung berarti pendapatan SDIT Al-Muddatsiriyah dalam sebulan kurang lebih 235 juta rupiah. Dengan data ini bisa di analisis apakah sekolah bisa menaikkan gaji guru dan menyesuaikan dengan pengeluaran operasional lainnya.

Tabel 1.2 Kinerja Guru Al-Muddatsiriyah Th. 2019

Bulan	Kinerja Rata-rata (dalam bentuk nilai)	Target
Januari	88	100
Februari	85	100
Maret	85	100
April	89	100

Sumber: Wawancara Wakil Kepala Sekolah

Dalam hal ini gaji guru yang di terima dan motivasi kerja yang dimiliki oleh guru-guru tersebut dapat mempengaruhi dari kinerja guru tersebut. Dilihat dari rata-rata nilai kinerja dari guru tersebut.

II. METODE PENELITIAN

A. Tinjauan Teoritis dan Hipotesis Gaji Guru

Pengertian Upah dan gaji menurut Siti Al Fajar (2013:95) adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Kemudian Menurut Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”.

Menurut Mangkunegara (2007 : 85) bahwa gaji adalah uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Dari beberapa pengertian gaji tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji pada dasarnya diberikan sebagai tanda jasa organisasi atau perusahaan kepada pegawai atau karyawannya dalam bentuk uang.

Tarif dasar/adalah jumlah pembayaran (gaji atau upah tetap) yang menjadi tarif untuk jabatan/pekerjaan. Tarif ini bisa bervariasi menurut jenjang jabatan atau untuk pekerja manual. Gaji ini dipengaruhi oleh beberapa faktor internal (yang diukur dengan evaluasi jabatan) dan eksternal (yang dinilai dengan mempelajari tarif yang berlaku di pasar). Alternatif lain yang bisa digunakan yaitu dengan kesepakatan kerja sama dengan serikat pekerja atau perjanjian kerja individu. Gaji pokok ini bisa dilihat dalam bentuk tarif per tahun, per minggu, atau per jam.

Struktur dan tingkat gaji atau upah dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari yang berasal dari organisasi maupun faktor eksternal. Disamping itu, dinamika yang terjadi dalam lingkungan internal dan eksternal harus ditanggapi secara tepat oleh pihak manajemen. Artinya manajemen dan sistem imbalan harus

ditinjau ulang secara berkala, dan bila perlu diubah atau disesuaikan dengan dinamika lingkungan, untuk mengupayakan agar imbalan yang adil dan layak tetap bisa terwujud.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi struktur dan tingkat gaji:

1. Kondisi pasar tenaga kerja
Tingkat gaji atau upah dapat dipengaruhi oleh permintaan dan penawaran tenaga kerja. Untuk jabatan-jabatan yang terbatas tenaga kerjanya dan membutuhkan pekerja yang mempunyai kecakapan yang tinggi cenderung pekerja yang seperti ini diberikan gaji atau upah yang tinggi. Disisi lain pekerjaan yang membutuhkan pekerja yang banyak biasanya diberikan gaji yang cenderung rendah.
2. Peraturan pemerintah
Aturan di Indonesia tentang *pengupahan* dan *kesejahteraan* pekerja diatur dalam pasal 88 s.d. 101 UU Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2003 tentang *ketenagakerjaan*. Ketentuan lainnya yang harus diikuti antara lain adalah peraturan tentang Upah Minimum (UM), yang secara berkala direvisi oleh pemerintah termasuk provinsi dan kota/kabupaten.
3. Kesepakatan kerja
Keberadaan pekerja memungkinkan adanya perundingan antara pekerja dan pihak manajemen, baik tentang jenis, struktur, maupun upah yang diberikan. Pada perusahaan-perusahaan yang tidak memiliki pekerja, kesepakatan yang dibuat dengan perusahaan lainpun juga

mempengaruhi upah karena mereka harus bersaing untuk mendapatkan jasa dari pekerja yang berkualitas.

4. Sikap manajemen

Keinginan pihak manajemen untuk meningkatkan semangat kerja, menarik pekerja-pekerja yang berkualitas tinggi, mengurangi perputaran tenaga kerja, juga mempengaruhi upah/gaji. Struktur upah juga cenderung bervariasi antar perusahaan, bergantung pada tingkat kepentingan relatif jabatan-jabatan tertentu bagi sebuah perusahaan. Contohnya seperti seorang teller lebih penting di sebuah bank daripada bagi rumah sakit.

5. Kemampuan membayar

Gaji/upah yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu bagian dari biaya produksi, yang harus dihitung oleh setiap perusahaan. Oleh karena itu, struktur dan tingkat gaji di suatu perusahaan harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan tersebut agar tidak mengalami kerugian.

6. Biaya hidup

Pemberian gaji atau upah harus melihat komponen biaya hidup di suatu wilayah misalkan tingkat upah di kota-kota besar memiliki biaya hidup yang tinggi dan sebaliknya biaya hidup di desa memiliki biaya hidup rendah. (<https://www.kompasiana.com/suudiyah/58c9f3cb5693730c5d6d6afe/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-struktur-dan-tingkat-gaji-upah>)

Menurut Mulyadi (2013:373) dimensi gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator:

1. Keadilan internal
 - a. Keadilan internal kenaikan gaji
 - b. Keadilan internal tunjangan
 - c. Keadilan internal insentif
 - d. Keadilan internal gaji
2. Keadilan eksternal
 - a. Keadilan eksternal kenaikan gaji
 - b. Keadilan eksternal tunjangan
 - c. Keadilan eksternal insentif
 - d. Keadilan eksternal gaji

Motivasi Kerja

Motivasi menurut Mangkunegara (2015:93) merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Lain hal motivasi menurut Priansa (2016:202) adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Maka disimpulkan motivasi adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. Motivasi merupakan suatu yang *invisible* namun dapat sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal)

Teori-teori mengenai motivasi begitu banyak dan tersebar dalam arsipan berbagai bidang studi, salah satunya dalam manajemen. Ilmuan yang diakui telah memberikan kontribusi dalam pemahaman motivasi adalah Frederick Herzberg. Maka

dalam penelitian ini menggunakan dimensi dan indikator motivasi dua faktor Herzberg (Herzberg dalam priansa, 2016:2012), yaitu:

1. Faktor Motivasional
Hal-hal yang menyangkut dengan kebutuhan psikologis seseorang dan sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain:
 - A. Pekerjaan itu sendiri
 - B. Keberhasilan yang diraih atau prestasi
 - C. Kesempatan bertumbuh atau pengembangan potensi
 - D. Kemajuan dalam karir
 - E. Pengakuan
2. Faktor *hygiene* atau pemeliharaan
Hal-hal yang menyangkut kebutuhan dasar manusia yang sifatnya ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang. Faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain:
 - A. Status pegawai dalam organisasi
 - B. Hubungan seorang individu dengan atasannya
 - C. Hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya
 - D. Kebijakan organisasi
 - E. Kondisi kerja

Sistem imbalan yang berlaku atau kompensasi

Kinerja Guru

Menurut Priansa(2016:269) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai

pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Menurut Wibowo (2014:69-70) Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan.

Menurut Zainal et al (2015:406) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Maka dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dimana kinerja merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Tujuan Penilaian Kinerja

Priansa (2016:274) menyatakan beberapa tujuan pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan adalah untuk kepentingan:

1. Tujuan evaluasi. Hasil-hasil penilaian berfungsi sebagai dasar evaluasi rutin terhadap kinerja karyawan untuk:
 - a. Penilaian kinerja dan kompensasi tambahan. Penilaian ini menjadi pemberi masukan bagi keputusan kompensasi dan pendapatan lain bagi karyawan.
 - b. Penilaian kinerja dan kesempatan promosi. Penilaian ini akan menjadi pemberi masukan bagi penyusun tahapan kenaikan jabatan,

pemindahan, bahkan pemberian sanksi bagi karyawan.

2. Tujuan pengembangan. Informasi yang dihasilkan dari penilaian dapat dimanfaatkan untuk:

- a. Mengukuhkan dan menunjang kinerja. Penilaian akan dijadikan instrument dasar bagi pengembangan karyawan dengan menempatkan manajer dalam peran pengukuhan dan penunjang kinerja.
- b. Meningkatkan kinerja. Penilaian ini ditujukan untuk meningkatkan kinerja saat ini sebagai pedoman untuk meningkatkan kinerjanya dimasa yang akan datang.
- c. Menentukan tujuan progresi akhir. Penilaian ini memberikan kesempatan karyawan untuk membahas rencana karir jangka panjang pada manajer.
- d. Menentukan kebutuhan pelatihan. Hasil penilaian ini dapat digunakan untuk kepentingan analisis kebutuhan pelatihan.
- e. Proses yang terkoordinasi. Penilaian ini harus berkaitan dengan aktivitas kepegawaian lainnya yang ada agar menjadi efektif dan efisien.

Mondy dkk. Dalam Priansa (2016:271) menjelaskan bahwa kinerja dari seorang karyawan dapat dilihat melalui pengakuan kinerja, yaitu melalui:

1. Kuantitas pekerjaan. Berhubungan dengan volume pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu (suatu periode yang ditentukan).
2. Kualitas pekerjaan. Berhubungan dengan ketelitian, kerapian dan

kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian. Berkenaan dengan kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.
4. Inisiatif. Berkenaan dengan kreatifitas, daya pikir yang berkaitan tujuan perusahaan dan kesedian untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas. Berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

Peneliti mengajukan 3 hipotesis dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. H1 :Gaji guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
2. H2 :Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
3. H3 :Gaji guru dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

B. Metode Penelitian

Obyek penelitian ini adalah SDIT Al-Muddatsiriyah Jakarta. Sedangkan subyek yang digunakan adalah guru SDIT Al-Muddatsiriyah Jakarta. Jenis data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan jumlah sampel sebesar 50 responden yang diambil menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Adapun kriteria yang digunakan untuk menyeleksi sampel adalah sebagai berikut: (1) jenis

kelamin (2) usia. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan memberikan kuesioner yang berisikan pernyataan yang menyangkut seputar topik penelitian kepada responden yang diukur menggunakan Skala *Likert*. Alat analisis dan uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan akan diuji dengan program SPSS versi 24.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Gaji Guru Terhadap Kinerja guru.

Dalam menjaga kinerja guru di sekolah ada bermacam-macam hal yang perlu diperhatikan oleh sekolah di antaranya sekolah harus bersikap adil atas hak yang di terima guru atas jasa yang telah diberikan kepada sekolah untuk mengajar, yaitu gaji sebagai pengganti kontribusi jasa guru kepada sekolah. Pemberian gaji kepada guru harus memiliki standar yang dimiliki sekolah dengan mengikuti standar pemberian upah di Jakarta. Dengan pemberian gaji ini dapat menjaga kinerja guru tersebut dalam mengajar disekolah.

Pengertian Upah dan gaji menurut Siti Al Fajar (2013:95) adalah “pembayaran yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan, atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut Suwatno dan Donni Juni Priansa (2013:232) merupakan “pengganti atas jasa yang telah diberikan pekerja dalam pekerjaannya”. Kemudian Menurut Mulyadi (2013:373), menyatakan bahwa “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan”.

Menurut Mangkunegara (2007 : 85) bahwa gaji adalah uang yang dibayarkan kepada kepada pegawai atas jasa

pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Dari beberapa pengertian gaji tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji pada dasarnya diberikan sebagai tanda jasa organisasi atau perusahaan kepada pegawai atau karyawannya dalam bentuk uang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarni dan Hardi Utomo (2013) dengan judul “Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variable Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaji yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari uraian diatas, hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

Menurut Zainal et al. (2015:607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi menurut mangkunegara (2015:93) merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Mptivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkit dorongan dalam diri. Lain hal motivasi menurut Priansa (2016:202) adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Bagas Pratomo (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Pencapaian Kinerja guru” yang memberikan kesimpulan bahwa adanya pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja guru, dan dapat dijelaskan bahwa motivasi sangat diperlukan oleh karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Sehingga dari uraian di atas, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja.

3. Pengaruh Gaji Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.

kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dimana kinerja merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

gaji pada dasarnya diberikan sebagai tanda jasa organisasi atau perusahaan kepada pegawai atau karyawannya dalam bentuk uang. Dengan pemberian gaji kepada guru sehingga guru tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sehari-hari dan bisa menafkahi keluarganya. Dan pemberian gaji ini dapat menstimulus guru untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja, karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawannya agar memberikan semua kemampuan serta keterampilan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan Wardani Purnama Sari (2016) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap

Kinerja Guru pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau”, diperoleh hasil bahwa gaji dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA swasta bagan sinembah. Maka dari uraian di atas, hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₃: Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan/guru.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkup pengumpulan sampel pada penelitian ini ialah guru – guru SDIT Al- Muddatsiriyah Jakarta. Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* sebagai metode penentuan sampel, Sehingga dengan kriteria atau pertimbangan tertentu sebagai teknik pengambilan sampel yaitu teknik *purposive sampling*.

Uji yang dilakukan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas *Pre Test*, Uji Validitas dan Reliabilitas *Main Test*, Uji Asumsi Klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian normal dan bebas dari masalah. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Lalu uji hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis regresi berganda, regresi sederhana, uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Terdapat singkatan dalam hasil uji menggunakan SPSS, yaitu GG (gaji guru), MK (motivasi kerja), KG (kinerja guru).

A. Uji Validitas *Pre-Test*

Dalam penelitian ini, uji validitas *pre-test* dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 24 terhadap

pernyataan – pernyataan yang ada di dalam kuesioner. Instrumen tersebut dianggap valid jika dibandingkan dengan rhitung > rtabel (Imam Ghozali 2016:52). Pada pre-test ini akan diuji 30 responden dengan nilai rtabel (df = 30-2 = 28) dengan tingkat signifikan 5% (0,05) maka dapat diketahui bahwa rhitung harus lebih besar dari 0,306. Uji Validitas dilakukan terhadap setiap variabel penelitian.

Tabel 1 Uji Validitas Pre-Test

No.	Indikator	R Hitung	R Tabel N = 30	Keterangan
1.	GG 1	0,963	0,361	VALID
2.	GG 2	0,910	0,361	VALID
3.	GG 3	0,963	0,361	VALID
4.	GG 4	0,963	0,361	VALID
5.	GG 5	0,462	0,361	VALID
6.	GG 6	0,942	0,361	VALID

Tabel 2 Uji Validitas Pre-Test

No.	Indikator	R hitung	R tabel N = 30	Keterangan
1.	MK 1	0,488	0,361	VALID
2.	MK 2	0,845	0,361	VALID
3.	MK 3	0,834	0,361	VALID
4.	MK 4	0,817	0,361	VALID
5.	MK 5	0,485	0,361	VALID
6.	MK 6	0,488	0,361	VALID
7.	MK 7	0,814	0,361	VALID
8.	MK 8	0,862	0,361	VALID
9.	MK 9	0,814	0,361	VALID
10.	MK 10	0,862	0,361	VALID
11.	MK 11	0,817	0,361	VALID
12.	Mk 12	0,485	0,361	VALID
13.	MK 13	0,488	0,361	VALID
14.	MK 14	0,814	0,361	VALID
15.	MK 15	0,862	0,361	VALID

Tabel 3 Uji Validitas Pre Test

No	Indikator	R Hitung	R Tabel N = 30	Keterangan
1.	KG 1	0,783	0,361	VALID
2.	KG 2	0,395	0,361	VALID
3.	KG 3	0,783	0,361	VALID
4.	KG 4	0,783	0,361	VALID
5.	KG 5	0,395	0,361	VALID

6.	KG 6	0,507	0,361	VALID
7.	KG 7	0,811	0,361	VALID
8.	KG 8	0,630	0,361	VALID
9.	KG 9	0,395	0,361	VALID
10	KG 10	0,507	0,361	VALID
11	KG 11	0,484	0,361	VALID
12	KG 12	0,558	0,361	VALID
13	KG 13	0,519	0,361	VALID
14	KG 14	0,558	0,361	VALID
15	KG 15	0,519	0,361	VALID
16	KG 16	0,558	0,361	VALID

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai dari butir pertanyaan yang berarti rhitung > rtabel (0,306), sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid.

B. Uji Reliabilitas Pre-Test

Uji Reliabilitas dilakukan setelah pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat keandalan jawaban dari setiap pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarkan. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Pre-Test

No.	Variable	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
1.	Gaji Guru	0,933	6	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,935	15	Reliabel
3.	Kinerja Guru	0,879	16	Reliabel

dapat diketahui bahwa masing – masing variabel (*Gaji Guru, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*) dinyatakan reliabel atau layak untuk digunakan dalam penelitian karena nilai *cronbach's alpha* masing – masing variabel melebihi 0,60.

C. Uji Normalitas

Uji Asumsi Klasik yang pertama adalah uji normalitas. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan analisis uji statistik dan analisis grafir normal P-P Plot. Menurut Ghozali (2016:170) Nilai statistic *Kolmogorov-Smirnov* dapat dikatakan residual berdistribusi normal apabila nilai Sig. > dari 0,05.

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	73,3600000
	Std. Deviation	5,19598814
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,070
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai signifikansi $0.200 > 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

D. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan. Metode untuk menguji adanya multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat dari *Tolerance value* atau *variance inflation factor (VIF)*.

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	27,742	4,883		5,624	,000		
	total.X1	,793	,266	,392	2,986	,004	,404	2,474
	total.X2	,436	,119	,479	3,654	,001	,404	2,474

a. Dependent Variable: total.Y

Menurut Ghozali (2016:103) nilai Tolerance yang rendah sama dengan nilai

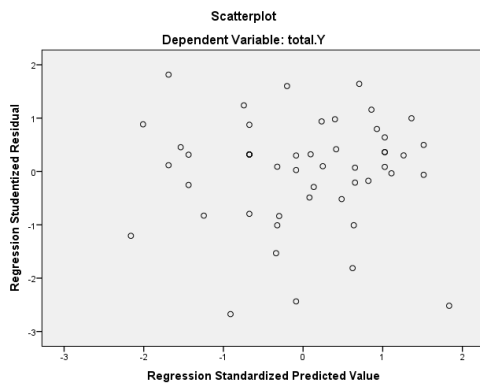
VIF yang tinggi. Nilai VIF dapat diperoleh dengan rumus berikut:

$$VIF = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

Batas adalah 0,10 atau nilai VIF adalah 10. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance < 0.10 , maka terjadi multikolinearitas tinggi antar variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance > 0.10 , maka dapat diartikan tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.

E. Uji Heterokedasiditas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual untuk semua model regresi. Pada penelitian ini pengujian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Menurut (Ghozali 2016:134) tidak terjadi Heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu, untuk melengkapi hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini akan dilakukannya uji park yang bertujuan untuk membandingkan hasil dari grafik plot sehingga akan diperoleh hasil yang lebih akurat. Berdasarkan uji park, model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikasinya $> 0,05$.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

F. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen gaji guru (X₁) dan motivasi kerja (X₂) dengan variabel dependen kinerja guru (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,742	4,683		5,924	,000		
	totalX1	,793	,266	,392	2,986	,004	,404	2,474
	totalX2	,436	,119	,479	3,654	,001	,404	2,474

Berdasarkan tabel 7 maka persamaan regresi linear berganda dapat dibaca sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Guru (Y)} = 27.742 + 0.793 \text{ Gaji Guru} + 0.436 \text{ Motivasi Kerja}$$

1. Nilai konstanta yang didapat adalah sebesar 27.742. Artinya jika gaji guru (X₁) dan motivasi kerja (X₂) nilainya adalah 0 maka kinerja guru (Y) memiliki nilai sebesar 27.742
2. Koefisien regresi variabel gaji guru (X₁) sebesar 0.793. artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan gaji guru (X₁) mengalami kenaikan 1 tingkat, maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.793 atau 79.3%.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₂) sebesar 0,436. Artinya jika variabel independen lainnya bernilai tetap dan motivasi kerja (X₂) mengalami kenaikan 1 maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,436 atau 43,6%.

G. Uji T

Analisis pengujian individual atau parsial (Uji t) diperlukan untuk mengetahui bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel 4.9:

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27,742	4,683		5,924	,000		
	totalX1	,793	,266	,392	2,986	,004	,404	2,474
	totalX2	,436	,119	,479	3,654	,001	,404	2,474

a. Dependent Variable: total.Y

Kesimpulan uji T:

- Gaji memperoleh nilai t hitung sebesar $2.986 > 2.012$ dan nilai signifikansi sebesar $0.004 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Gaji Guru berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru.
- Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $3.654 > 2.012$ dan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru.

H. Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. ‘Uji simultan (uji F) bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen (terikat) secara bersama-sama atau simultan. Uji ini dapat dilakukan melalui pengamatan nilai signifikansi pada tingkat α yang digunakan. Dalam penelitian ini tingkat α yang digunakan adalah sebesar 5%, dimana variabel X dikatakan berpengaruh simultan terhadap variabel Y jika nilai signifikansinya < 0.05 . Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322,916	2	661,458	48,379	,000 ^b
	Residual	642,604	47	13,672		
	Total	1965,520	49			

a. Dependent Variable: total.Y

b. Predictors: (Constant), total.X2, total.X1

Berdasarkan output diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa gaji dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

I. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh Variabel independen terhadap variabel dependent. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau *R Squared* (R^2). Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 10

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,820 ^a	,673	,659	3,698

a. Predictors: (Constant), total.X2, total.X1

b. Dependent Variable: total.Y

Berdasarkan output diatas didapatkan nilai R^2 sebesar 0.659, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaji dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 65.9%. Dan sisanya sebesar 34.1% yang mempengaruhi dari variabel yang tidak diteliti.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Gaji guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru
- Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru
- Gaji guru dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

- Sekolah perlu meningkatkan gaji yang di terima oleh guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

2. Sekolah sering melibatkan guru-guru dalam menentukan keputusan sekolah sehingga guru merasa dihargai oleh sekolah dan meningkatkan motivasi guru tersebut.
3. Sekolah harus membuat komunikasi yang baik antar guru sehingga antar guru tersebut dapat sering berkomunikasi dan bekerja sama dalam mencapai tujuan sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Al fajar, Siti. (2013). *Manajemen Personalia*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Calvin, O. Y. (2017). *The Impact of Remuneration on Employees' Performance (A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State)*. National Open University of Nigeria. *Arabian Journal of Business and Manageent Review*, Vol. 4, No. 2. 2017.
- Darendehe, A. (2013). Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASKES (PERSERO) CABANG MANADO. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 No. 4, Desember 2013, Hal. 22-30.
- Efendi Hariandja, M T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan. 245.
- Ekundayo, O. A. (2018). *The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria*. Nigeria. *International Journal of African: Development*. Vol.5, No.1.2018.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumelar, R. M. A. (2018). Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. INFOMEDIA NUSANTARA di Bandung. Skripsi Sarjana Universitas Pasundan, Bandung.
- Gunawan, H & Amalia, R. (2015). *Wages and Employees Performance: The Quality of Work Life as Moderator*. Universiti Tekonoli Malaysia, Malaysia. *International Journal of Economics and Financial Issues*, Vol.5, Special Issues. 10-11 January 2015.
- Handoko, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber daya manusia edisi kedua*. Yogyakarta: BFEE UGM.
- Harsuko, K. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. <https://www.bps.go.id/linkTableDinamis/view/id/917> Di akses pada tanggal 15 November 2018
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mondy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Nagaraju, B & J, Pooja. (2017). *Impact of Salary on Employee Performance Emperical Evidence From Public and Private Sector banks of Karnataka*. Mysore, India. *International journal of marketing and human resources management*. Vol. 8. Issue 4. Oct – Des 2017.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Cet. 1. Jakarta: Kencana.
- Novalina, A. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Jawa

- Barat. Skripsi Sarjana Universitas Lampung, Bandar Lampung.
- Pianda, i. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi guru, Motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jawa Barat.
- Pratomo, B.B. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yayasan Pendidikan Islam AL Khoiryyah Kota Semarang*. Semarang.
- Priansa, Juni. (2013). *Menciptakan SDM berkualitas*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Priansa, Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: alfabeta.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Cet. 1. Yogyakarta: MediaKom.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizatin Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Sanusi, A. (2013). *Metedologi Penelitian Bisnis*. Cet. 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari Wardani P. (2016). *Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta bagan Sinembah*, TINGKAP Vol. XII No.1 Rokan Hilir, Riau.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Cet 5. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, P. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi dsn Praktis*. Jakarta: PT Indeks.
- Supranto, J. (2008). *Statistik untuk Pemimpin Berwawasan Global*. Edisi Kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Suryabrata, S. (2004). *Metedologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Uma, Sekaran. (2006). *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Ed Revisi, Cet. 4. Jakarta. Rajawali Pers.
- Winarni & Utomo, H. (2013). *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variable Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening*. Semarang. Among Makarti Vol. 6 No. 11, Juli 2013.
- Zainal V. R., Ramly M. Dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT Rajagrafindo Persada