

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM FATIMAH**

**PALEMBANG**



**Skripsi Oleh:**

**M. Abdillah Ridlo**

**01011181320063**

**MANAJEMEN**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2017**

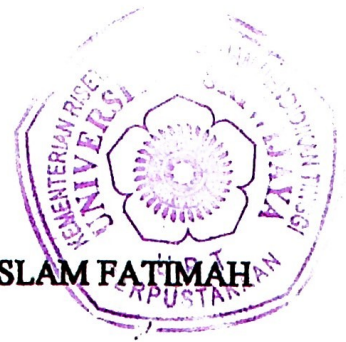
5

658.322 07 590 16,

Abd

P

2017



**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM FATIMAH**

**PALEMBANG**



**Skripsi Oleh:**

**M. Abdillah Ridlo**

**01011181320063**

**MANAJEMEN**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM FATIMAH  
PALEMBANG**

Disusun Oleh :

Nama : M. Abdillah Ridlo  
NIM : 01011181320063  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal persetujuan


16 Maret 2017

Tanggal persetujuan

16 Maret 2017

Dosen Pembimbing

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP: 196610221992032002

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP: 195210031976021001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM FATIMAH  
PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : M. Abdillah Ridlo

NIM : 01011181320063

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 25 September 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 27 September 2017

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP. 196610221992032002

Anggota



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP. 195210031976021001

Anggota



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP.195607011985031003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP. 195707141984031005

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM FATIMAH PALEMBANG**

Disusunoleh:

Nama : M. Abdillah Ridlo

NIM : 01011181320063

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 25 September 2017 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Inderalaya, 27 September 2017

**Ketua**

**Anggota**

**Anggota**



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**

**Drs. M. Kosasih Zen, M.Si**

**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**

**NIP. 196610221992032002**

**NIP. 195210031976021001**

**NIP. 195607011985031003**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. Zakaria Wahab, M.B.A**

**NIP. 195707141984031005**

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : M. Abdillah Ridlo  
NIM : 01011181320063  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM FATIMA PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si  
Anggota : Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

Tanggal Ujian : 25 september 2017

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 17 Maret 2017

Pembuat Pernyataan



*M. Abdillah Ridlo*  
**M. Abdillah Ridlo**

01011181320063

## KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum wr wb

Segala puji bagi Allah SWT semesta alam yang telah memberikan segala kenikmatan. Salah satunya yaitu nikmat ilmu pengetahuan yang saya pelajari sekarang, dari saya lahir ke dunia sampai sekarang sedang menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Alhamdulillah saya bisa menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Guru Di SD Islam Fatimah Palembang".

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa penulisan ini masih banyak kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan.

Demikianlah, dengan mengucapkan terimakasih atas upaya dan kerjasama semua pihak dalam penyelesaian penulisan ini.

Wassalammu'alaikum wr wb

Indralaya, 17 Maret 2017

Penulis



M. Abdillah Ridlo

01011181320063

## MOTTO

Bercerminlah dari keburukan yang telah anda perbuat.

-M. Abdillah Ridlo

Do not be afraid of making mistakes, failure and shame. Because without them we would not dare to try.

Jangan takut salah, gagal dan malu. Karena tanpa mereka kita tidak akan berani untuk mencoba.

-M. Abdillah Ridlo

Keberhasilan dapat diraih dengan keberanian, kepedulian dan keikhlasan serta rasa rendah hati.

-M. Abdillah Ridlo

**Dengan mengucapkan Alhamdulillah**

**Skripsi ini saya persembahkan untuk:**

Allah SWT

Nabi Muhammad SAW

Bapak dan mamaku tercinta

Kedua saudara perempuanku yang kusayangi

Keluarga besarku

Guru-guru, ustadzku

Teman-teman curhatku

Almamaterku



## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M.Si selaku dosen pembimbing utama, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. M. Kosasih Zen, M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dalam ujian Seminar Proposal.
4. Kedua orang tua saya (bapak Anthony Fauzall dan ibu Marni) yang tak pernah lelah berjuang setiap waktu yang terbaik untuk anak-anaknya, memberikan segala kepercayaan, fasilitas yang mendidik kepada kesuksesan saya dan anak-anaknya. Semoga Allah SWT senantiasa melindunginya baik di dunia maupun di akhirat.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. Zakaria Wahab, M.P.A selaku Ketua Jurusan Manajemen
8. Bapak Welly Nailis, S.E, M.M yang telah bersedia setiap kesempatan dalam memberikan nasehat dan pelayanan konsultasi selama proses perkuliahan.

9. Ibu Dr. Yuliani, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan nasihat-nasihat selama proses perkuliahan.
10. Pengelola serta para Dosen Pengajar di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Pimpinan Perpustakaan Universitas Sriwijaya yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
12. Keluarga besar SD Islam Fatimah Palembang yang telah bersedia memberikan informasi dalam melengkapi data-data yang terkait dengan penelitian penulis.
13. Dua saudara perempuan saya, Realita dan Purbani yang memberikan support dan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam membantu menyelesaikan tiap proses pengerjaan skripsi.
14. Sahabat saya Raden Muhammad Firdaus, Agus Setiawan, Sefrian Saputra, Iqbal Okinduen yang senantiasa mengerti akan keadaan karakter saya dan mampu beradaptasi dalam kelompok.
15. Semua teman-teman, kakak/mbak, adik-adik di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen 2013 yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, khususnya Kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sahabat saling berbagi ilmu dan pengalaman.
16. Keluarga besar B.O Ukhuwah FE Unsri dan Paqsi yang menjadi wadah ilmu keislaman di tingkat perguruan tinggi saya.
17. Keluarga besar kafilah Mtq mahasiswa Unsri yang sebagai tempat mengasah ilmu Qur'an yang terlupakan disetiap ajang per Mtq-an
18. Kak Helmi Putra Ahmad dan Mbak Hambarwati yang senantiasa mau direpotkan dalam membantu proses skripsi ini. Saya ucapkan terimakasih.

19. Terima kasih kepada Ibu Dwi Nuryanti, Kak Rizal, Kak Andi Zetama, ibu nurlaila yang telah membantu dalam proses perkuliahan selama 3 tahun, Semoga senantiasa diberikan kesehatan.
20. Terima kasih kepada almamater saya Universitas Sriwijaya dengan segala kenangan dan pengalaman yang tak akan terlupakan. Terima kasih atas perjalanan selama ini. Saya bangga menjadi mahasiswa Unsri Indralaya.

Indralaya, 17 Maret 2017

Penulis



M. Abdillah Ridlo

01011181320063

## ABSTRAK

### PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA GURU SD ISLAM FATIMAH PALEMBANG

Oleh:

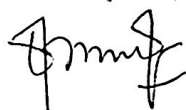
M. Abdillah Ridlo

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Guru Di SD Islam Fatimah Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian ini adalah semua guru di SD Islam Fatimah Palembang berjumlah 30 orang sebagai sampel keseluruhan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh gaji terhadap kinerja guru di Islam Fatimah Palembang. Secara statistik menunjukkan, bahwa gaji yang ditetapkan oleh kepala sekolah dan pengurus yayasan SD Islam Fatimah Palembang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru SD Islam Fatimah Palembang. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gaji mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru.*

**Kata kunci: Gaji, Kinerja Guru**

**Mengetahui,**

**Ketua**



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**

**NIP. 19661022 199203 2 002**

**Anggota**



**Drs. M. Kosasih Zen, M.Si**

**NIP.19521003 197602 1 001**

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Dr. Zakaria Wahab, M.B.A**

**NIP. 195707141984031005**

## ABSTRACT

### INFLUENCE OF THE SALARY ON THE PERFORMANCE OF THE TEACHERS OF FATIMAH ISLAMIC PRIMARY SCHOOL OF PALEMBANG

By:

M. Abdillah Ridlo

*This study aims to find out the existence of salary on the performance of the teachers of Fatimah Islamic Primary School of Palembang. It used a quantitative approach. The respondents were all the teachers of the school with the total number of 30 teachers as population sample. The result of the study shows that there was an influence of salary against the performance of the teachers. Statistically, it indicated that the salary stipulated by the school head and administrator of the Foundation of Fatimah Islamic Primary School of Palembang significantly influenced on the performance of the teachers of the school. The primary data were collected using questionnaire. The technique of data analysis used a simple regression analysis. In conclusion, the salary has a positive influence on the teachers' performance.*

**Keywords: Salary, Teachers' Performance**

**Acknowledged by,**

**Chairperson**



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**

**NIP. 19661022 199203 2 002**

**Member**



**Drs. M. Kosasih Zen, M.Si**

**NIP.19521003 197602 1 001**

**Head of Management Department**



**Dr. Zakaria Wahab, M.B.A**

**NIP. 195707141984031005**

## RIWAYAT HIDUP

- Nama Mahasiswa : M. Abdillah Ridlo
- Genis Kelamin : Laki-laki
- Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 06 Mei 1995
- Agama : Islam
- Status : Belum Menikah
- Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Perumnas Talang Kelapa Blok 7 RT 31 RW 06 NO 690  
Kec. Alang-Alang Lebar Kel. Talang Kelapa Kota  
Palembang, Sumatera Selatan 30154
- Alamat Email : ridlo\_abdillah@yahoo.co.id
- Pendidikan Formal
- Sekolah Dasar : SD Negeri 137 Kota Palembang
- SMP : SMP Negeri 52 Kota Palembang
- SMA : SMA Negeri 22 Kota Palembang
- Pengalaman Organisasi
1. Anggota Badan Otonom Ukhuwah Fakultas Ekonomi Unsri 2013/2014
  2. Anggota Paqsi Unsri 2013/2014
  3. Anggota Ikatan Mahasiswa Manajemen (IKAMMA) 2013/2014

DAFTAR ISI

Halaman:

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN</b>	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kompensasi.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kompensasi.....	9
2.1.1.2 Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	11
2.1.1.3 Indikator-indikator Kompensasi.....	11

	<b>Halaman:</b>
2.1.1.4 Tujuan Kompensasi.....	12
2.1.2 Gaji.....	13
2.1.2.1 Pengertian Gaji.....	13
2.1.2.2 Tahapan Utama Dalam Pemberian Gaji.....	13
2.1.2.3 Tujuan Penggajian.....	14
2.1.3 Kinerja.....	14
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	14
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	16
2.1.3.3 Penilaian kinerja .....	17
2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	17
2.2 Hubungan Gaji Dengan Kinerja.....	19
2.3 Penelitian Terdahulu.....	20
2.4 Kerangka Konseptual.....	22
2.5 Hipotesis.....	22

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	23
3.2 Rancangan Penelitian .....	23
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	23
3.3.1 Jenis Data.....	23
3.3.2 Sumber Data.....	24
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.4.1 Studi kepustakaan.....	24
3.4.2 Studi Lapangan.....	25
3.5 Populasi dan Sampel.....	25
3.5.1 Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.6 Teknik Analisis.....	26
3.6.1 Metode Analisis Data Kualitatif.....	26
3.6.2 Metode Analisis Data Kuantitatif.....	27
3.7 Uji Hipotesis.....	30
3.8 Definisi Operasional.....	31



	<b>Halaman:</b>
<b>3.8.1 Gaji .....</b>	<b>32</b>
<b>3.8.2 Kinerja Kerja.....</b>	<b>32</b>
<b>3.9 Pengukuran Variabel.....</b>	<b>32</b>
<b>3.10 Metode Penilaian Kinerja.....</b>	<b>33</b>

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

<b>4.1 Hasil Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1.1.1 Profil Sekolah.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1.1.2 Visi dan Misi Sekolah.....</b>	<b>35</b>
<b>4.1.1.3 Analisis Instrumen Penelitian.....</b>	<b>35</b>
<b>4.2 Deskripsi Profil Responden.....</b>	<b>36</b>
<b>4.2.1 Jenis Kelamin Responden.....</b>	<b>36</b>
<b>4.2.2 Usia Responden.....</b>	<b>38</b>
<b>4.2.3 Pendidikan Terakhir.....</b>	<b>39</b>
<b>4.2.4 Jenis Pekerjaan.....</b>	<b>39</b>
<b>4.3 Pengujian Kuesioner.....</b>	<b>39</b>
<b>4.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....</b>	<b>40</b>
<b>4.3.2 Uji Reliabilitas.....</b>	<b>41</b>
<b>4.4 Analisis Frekuensi Tanggapan Terhadap Item-item Pernyataan.....</b>	<b>42</b>
<b>4.4.1 Tanggapan Guru Mengenai Gaji.....</b>	<b>43</b>
<b>4.4.2 Tanggapan Guru Mengenai Kinerja.....</b>	<b>50</b>
<b>4.5 Hasil Uji Hipotesis.....</b>	<b>57</b>
<b>4.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....</b>	<b>57</b>
<b>4.5.2 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>).....</b>	<b>59</b>
<b>4.5.3 Hasil Uji t .....</b>	<b>60</b>
<b>4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>60</b>

**Halaman:**

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan.....64**

**5.2 Saran-saran.....64**

**DAFTAR PUSTAKA.....70**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman :
Tabel 1.1 Besaran gaji berdasarkan komponen gaji tertinggi dan terendah.....	6
Tabel 1.2 Besaran gaji berdasarkan masa kerja .....	6
Tabel 1.3 Besaran gaji berdasarkan jenis pekerjaan.....	7
Tabel 2 Daftar les siswa di luar sekolah.....	5
Tabel 3 Penelitian terdahulu.....	21
Tabel 4 Definisi operasional variabel.....	31
Tabel 5 Skala likert.....	33
Tabel 4.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin.....	37
Tabel 4.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan usia.....	38
Tabel 4.3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan.....	39
Tabel 4.4 Distribusi frekuensi berdasarkan jenis pekerjaan.....	39
Tabel 4.5 Hasil uji validitas.....	41
Tabel 4.6 Hasil uji reliabilitas.....	42
Tabel 4.7 Jawaban atas pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan anda .....	43
Tabel 4.8 Jawaban atas pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang diberikan SD Islam Fatimah Palembang.....	44
Tabel 4.9 Jawaban atas pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam bekerja.....	45
Tabel 4.10 Jawaban atas pernyataan gaji yang anda terima selalu memuaskan.....	46
Tabel 4.11 Jawaban atas pernyataan bagi anda kesesuaian gaji menjadi motivasi untuk bekerja.....	47

Tabel 4.12 Jawaban atas pernyataan gaji anda memenuhi kebutuhan guru pada tingkat normatif yang ideal .....	48
Tabel 4.13 Kesimpulan analisis frekuensi atas jawaban responden mengenai gaji .....	49
Tabel 4.14 Jawaban atas pernyataan pekerjaan bapak/ibu guru di sekolah sudah mencukupi.....	51
Tabel 4.15 Jawaban atas pernyataan guru ingin mempunyai inisiatif untuk mengajar tambahan di luar sekolah.....	52
Tabel 4.16 Jawaban atas pernyataan inisiatif guru dalam memberikan materi sesuai dengan kompetensi dasar sekolah.....	53
Tabel 4.17 Jawaban atas pernyataan hasil kerja dalam bentuk kualitas yang dihasilkan guru tersebut sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan sekolah.....	54
Tabel 4.18 jawaban atas pernyataan hasil kerja dalam bentuk kuantitas yang dihasilkan guru tersebut sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan sekolah.....	55
Tabel 4.19 Kesimpulan analisis frekuensi atas jawaban responden mengenai kinerja.....	56
Tabel 4.20 Koefisien regresi linier sederhana.....	58
Tabel 4.21 Interpretasi koefisien korelasi (r).....	59
Tabel 4.22 Uji koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) gaji terhadap kinerja.....	59
Tabel 4.23 Hasil analisis uji t.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....	22
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Case Processing Summary  
Reliability Statistics  
Item Statistics  
Inter-Item Correlation Matrix  
Summary Item Statistics  
Item-Total Statistics  
Scale Statistics  
Statistics  
Gaji yang diberikan sesuai dengan keinginan anda  
Gaji yang diberikan sesuai dengan peran dan tanggung yang diberikan SD  
**ISLAM FATIMAH**  
Gaji yang diberikan sesuai dengan frekuensi jam bekerja  
Gaji yang anda terima selalu memuaskan  
Bagi anda kesesuaian gaji menjadi motivasi untuk bekerja  
Gaji anda memenuhi kebutuhan guru pada tingkat normatif yang ideal  
Statistics  
Pekerjaan bpk /ibu guru di sekolah sudah mencukupi  
Guru ingin mempunyai inisiatif untuk mengajar tambahan di lain luar sekolah  
inisiatif guru dalam memberikan materi sesuai dengan kompetensi dasar  
sekolah  
Hasil kerja dalam bentuk kualitas yang dihasilkan guru tersebut sesuai dengan  
standar kom-petensi yang di tetapkan sekolah  
Hasil kerja dalam bentuk kuantitas yang dihasilkan guru tersebut sesuai  
dengan standar kom-petensi yang di tetapkan sekolah  
Case Processing Summary  
Reliability Statistics  
Item Statistics  
Inter-Item Correlation Matrix  
Item-Total Statistics  
Scale Statistics  
Variables Entered/Removed  
Model Summary  
ANOVA  
Coefficients  
Statistics  
Jenis kelamin  
Usia  
Pendidikan terakhir  
Pekerjaan



## BAB I

### PENDAHULUAN

5

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang dapat meningkatkan keberhasilan, baik perusahaan, instansi maupun sekolah. Kemampuan sumber daya manusia dan keberhasilan instansi merupakan dua kunci utama untuk mampu menghadapi persaingan era globalisasi, kemampuan ini sering disebut keunggulan kompetitif.

Secara mikro pengembangan sumber daya manusia merupakan peng-upgradetan diri di setiap sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja yang diberikan kepada perusahaan/sekolah atas hasil kerja di suatu pekerjaan.

Secara makro pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia, yaitu mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia.

Pada sisi lain pengembangan sumber daya manusia tidak hanya sebatas menyangkut internal sumber daya manusia sendiri (pengetahuan, kemampuan, sikap, dan tanggung jawab) namun juga terkait dengan kondisi eksternal, seperti lingkungan organisasi dan masyarakat. Pengembangan guru dapat timbul karena :

- Pengetahuan guru yang perlu pemutakhiran.
- Persamaan hak memperoleh pekerjaan.
- Kemungkinan perpindahan guru yang merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasional.

Berbagai tuntutan tersebut secara bersamaan saling mempengaruhi pelaksanaan dan arah pengembangan sumber daya manusia. Kesemua ini harus bisa beradaptasi terhadap sistem karier yang diterapkan sekolah dan dapat mengakses sistem yang ada dalam rangka mendukung harapan-harapan kerjanya.

SD Islam Fatimah Palembang adalah sekolah SD swasta yang terletak di kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Sekolah ini menggunakan Agama Islam sebagai pegangan utama pendidikan Agamanya. Misi SD Islam Fatimah Palembang sendiri yaitu : Membentuk generasi yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi

Dengan adanya pegangan ini, peran SD Islam Fatimah Palembang semakin diperlukan. Untuk itu, kinerja SD Islam Fatimah Palembang harus ditingkatkan agar menghasilkan generasi calon pemimpin bangsa yang bernilai, bermoral yang baik dengan acuan nilai agama. Kinerja yang tinggi ini dapat dicapai apabila kinerja SDM yang dimiliki SD Islam Fatimah Palembang tinggi pula. Hambatan kinerja para guru SD Islam Fatimah Palembang terletak pada persentase kehadiran para guru. Karena salah satu ukuran untuk mengetahui tingkat kinerja itu baik atau tidak baik dapat dilihat dari tingkat persentase materi pembelajaran yang diberikan. Dapat diketahui bahwa kinerja guru SD Islam Fatimah Palembang



belum optimal. Karena para guru SD Islam Fatimah Palembang tidak bekerja secara maksimal, terbukti dengan kurang mengertinya semua murid terhadap pelajaran dan disamping itu para guru pun juga membuka belajar di luar sekolah seperti tempat kursus di rumah yang lebih memiliki tingkat pemahaman pembelajaran yang tinggi dibanding di sekolah. Dengan adanya fenomena ini, SD Islam Fatimah Palembang harus menyediakan pemberian penghargaan kepada guru dengan sesuai porsi kerjanya.

Dalam meningkatkan kinerja guru, perlu kompetensi dan kompensasi apa saja yang harus diberikan kepada guru. Karena dengan kompetensi dan kompensasi ini guru dapat memberikan kemampuan terbaiknya sehingga produktivitas kinerja dapat meningkat. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh sekolah/perusahaan kepada guru/karyawan, yang bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi sangat berpengaruh bagi sekolah maupun bagi guru SD. Kompensasi/upah bermanfaat bagi perkembangan guru dan bagi sekolah, keuntungannya para guru akan bekerja lebih giat lagi.

Setiap guru pasti mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang diberikan guru terhadap sekolah atas pembelajaran yang diberikan. Bentuk penghargaan tersebut dalam program kompensasi yang sesuai misalnya yang langsung berupa upah, gaji, komisi dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, pensiun, cuti, pendidikan dan lain sebagainya. Masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks, namun paling penting bagi guru maupun sekolah itu sendiri. Dalam meningkatkan

efisiensi dan produktivitasnya salah satu upaya yang ditempuh sekolah untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi guru dan memungkinkan sekolah memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan guru. Karena bagi sekolah, kompensasi memiliki arti penting untuk mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan guru. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja itu sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan guru mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subjektif. Tetapi pada dasarnya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan guru terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari guru itu sendiri. Apabila kompensasi tidak memadai maka akan berdampak bagi kinerja guru di sekolah, diantaranya :

- Menurunkan prestasi kerja.
- Menurunkan motivasi kerja.
- Menurunkan kepuasan kerja guru.
- Dapat menyebabkan guru yang potensial keluar dari sekolah.

Sebagai bagian dari manajemen SDM, pemberian gaji bertujuan untuk:

1. Memperoleh guru yang memenuhi persyaratan.
2. Mempertahankan guru yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan.

## 5. Mengendalikan biaya-biaya.

Dari fungsi kompensasi sebagai penggunaan SDM secara efisien dan pendorong stabilitas ekonomi guru dapat disimpulkan bahwa kompensasi sangat penting bagi perkembangan suatu instansi/kantor/sekolah, tanpa adanya kompensasi instansi itu tidak akan berkembang. Maka dari itu kompensasi harus sangat diperhatikan oleh sekolah. Karena jika masalah kompensasi tidak dapat berjalan dengan baik maka sekolah tidak akan berkembang dengan cepat karena masalah keuangan yang pasti keliru. Bagi guru, apabila masalah kompensasi ini tidak benar maka akan terjadi kecemburuan sosial. Jadi, maka dari itu mengapa saya menemukan dan meneliti tentang "Pengaruh gaji terhadap kinerja guru di SD Islam Fatimah Palembang". Karena masalah gaji harus diperhatikan baik-baik dan teliti agar kinerja guru akan berjalan dengan semaksimal mungkin.

Dengan adanya informasi ini saya akan mencoba untuk menyederhanakan proses pengupahan di SD Islam Fatimah Palembang, berikut ini proses penyederhanaan upah/bln :

ikut data hasil olahan gaji SD Islam Fatimah Palembang

**Tabel 1 Besaran gaji berdasarkan komponen gaji tertinggi dan terendah**

Komponen Gaji	Besaran nilai per bln
Tertinggi	Rp 960.000,-
Terendah	Rp 342.000,-

*Sumber : Data primer yang diolah*

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat besaran gaji tertinggi sebesar Rp 960.000,- dan yang terendah sebesar Rp 342.000. Dengan hasil olahan ini berdasarkan besaran nilai per bulan bahwa gaji guru SD Islam Fatimah Palembang terbilang rendah.

**Tabel 2 Besaran gaji berdasarkan masa kerja**

Masa Kerja	Besaran gaji
1-5 jam	Rp 506.375,-
>5 jam	Rp 737.055,-

*Sumber : Data primer yang diolah*

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat besaran gaji dari 1-5 jam sebesar Rp 506.375,- dan yang lebih dari 5 jam sebesar Rp 737.055. Dengan hasil olahan ini berdasarkan masa kerja per jam bahwa gaji guru SD Islam Fatimah Palembang terbilang rendah.

**Tabel 3. Besaran gaji berdasarkan jenis pekerjaan**

<b>Pekerjaan</b>	<b>Besaran gaji</b>
Guru tetap	Rp 758.875,-
Guru tidak tetap	Rp 603.295,-

*Sumber : Data primer yang diolah*

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat besaran gaji dari jenis pekerjaan guru tetap sebesar Rp 758.875,- dan yang guru tidak tetap sebesar Rp 603.295. Dengan hasil olahan ini berdasarkan jenis pekerjaan bahwa gaji guru SD Islam Fatimah Palembang terbilang rendah.

Dengan adanya data ini saya akan mencoba untuk menyederhanakan proses perbedaan pendapatan upah di SD Islam Fatimah Palembang dengan di LES luar sekolah, berikut ini proses penyederhanaan upah/bln :

**Tabel 4 Daftar les siswa di luar sekolah**

NOMOR		NAMA SISWA	L/P	SPP(BAYARAN)/BLN
URUT	NISN/NIS			
1	0052265499/0613	Amalia Shabrina Ramadhani	P	RP 125000,-
2	0068077136/0685	Aqilla Asmawaty	P	RP 125000,-
3	0061096316/0647	Chelsea Anandya Susanto	P	RP 125000,-
4	0068952625/0651	Daffa Parras Abiyyu	L	RP 125000,-
5	0062133381/0632	Dwi Putri Melinda	P	RP 125000,-
6	0065435319/0640	M. Bima Jaluansyah Gunawan	L	RP 125000,-
7	0061157286/0630	M. Lindan Alfaridzi	L	RP 125000,-
8	0062122383/0657	M. Taufiqurrahman	L	RP 125000,-
9	0064137525/0706	Nadia Al Mahira	P	RP 125000,-
10	0066970381/0689	Nanda Rabika Shafa	P	RP 125000,-

Sumber : Hasil pengolahan data primer Les siswa wali kelas ibu Raden Ayu Dela Putri Utami SD Islam Fatimah Palembang

Dengan adanya data primer Les siswa SD Islam Fatimah Palembang wali kelas dari ibu Raden Ayu Putri Utami, dengan data ini saya dapat membedakan gaji guru di sekolah dan di luar sekolah selain membandingkan dengan perbandingan melalui UMK (upah minimum kota). Setelah saya analisis dan melakukan perbandingan gaji guru diluar sekolah dapat dikatakan lebih besar dari gaji guru didalam sekolah SD Islam Fatimah Palembang. Dengan hasil perbandingan ini, maka SD Islam Fatimah Palembang masih butuh perbaikan sistem penggajian, agar guru-guru dapat memberikan kualitas lebih dalam pengajaran dan siswa pun menjadi murid yang berkualitas.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh gaji terhadap kinerja guru SD Islam Fatimah Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaji terhadap kinerja guru SD Islam Fatimah Palembang

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Untuk dapat memperkaya studi tentang Manajemen SDM, perilaku organisasi khususnya yang terkait dengan kompensasi masalah gaji dan kinerja.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil masalah yang sama.

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh beberapa manfaat sebagai berikut :

#### **a. Bagi Pemerintah**

Sebagai bahan informasi dan pertimbangan para pengambil keputusan dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

#### **b. Bagi Peneliti**

Menambah wawasan penulis dalam kajian manajemen sumber daya manusia, terutama untuk peningkatan kinerja guru.

#### **c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan**

Sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengembangan topik penelitian sejenis.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ishlahul, Ahmad.2016.*Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pos Indonesia Kota Jambi*, Skripsi, Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan (Tidak dipublikasi)
- Istijanto, 2009.*Aplikasi Praktik Riset Pemasaran*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara A. A Anwar Prabu.2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Cetakan Pertama, Bandung : Remaja Rosda Karyawan
- Orita.2012.*Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Financial Consultant Di Platon Niaga Berjangka Cabang Palembang*, Skripsi, Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan (Tidak dipublikasi)
- Rahmini, Puji.2013.*Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Kelurahan Kota Palembang*, Skripsi, Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan (Tidak Dipublikasi)
- Rivai, Veithzal.2005.*Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, edisi Bahasa Indonesia.Jakarta:Rajagrafindo persada.
- Simamora, Henry.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke III.Jakarta:STIE YKPN.

**Sugiyono.1999.Statistika Untuk Penelitian, Bandung:CV.Alfabeta.**

**Sugiyono.2008.Statistika Untuk Penelitian. Bandung:CV.Alfabeta.**

**Sugiyono.2010.Statistika Untuk Penelitian. Bandung:CV.Alfabeta.**

**Wicaksono, Adi Patra. 2006. Analisis Pengaruh Kompensasi, Absensi Dan  
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota  
Semarang, Jurnal, Jawa Tengah (Tidak Dipublikasih).**