



## **Pengaruh Gaji dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto**

**Siti Jamilah<sup>1\*</sup>, Muslihun<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas KH. Abdul Chalim, Mojokerto, Indonesia

Jalan Raya Tirtowening Jl. Raya Tirtowening Pacet No.17, Bendorejo, Bendunganjati,  
Kec. Pacet, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61374

*Email* : [jamilahulfah97@gmail.com](mailto:jamilahulfah97@gmail.com) [muslihunmaksun1990@yahoo.com](mailto:muslihunmaksun1990@yahoo.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the impact of salary and recognition on the performance of teachers at Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Pungging District, Mojokerto Regency. The background of this research is based on the importance of the role of teachers in the education system and the fact that teacher performance often does not meet the expected standards. This study uses a quantitative approach to test three hypotheses: (1) the impact of salary on teacher performance, (2) the impact of recognition on teacher performance, and (3) the combined impact of salary and recognition on teacher performance. Data were collected through interviews with the madrasah head and other relevant research instruments. The research findings show that: (1) The salary variable has a significant impact on teacher performance ( $t$ -statistic 2.917 >  $t$ -table 1.761; significance 0.010). (2) The recognition variable has a significant impact on teacher performance ( $t$ -statistic 3.820 >  $t$ -table 1.761; significance 0.002). (3) Together, the salary and recognition variables have a positive and significant impact on teacher performance, with a coefficient of determination of 58.2%. These findings emphasize the importance of salary and recognition factors in improving teacher performance in the madrasah environment. The results of this study can serve as a basis for policymakers to improve the quality of education through improved teacher performance.*

**Keywords:** *Teacher Performance, Salary, Recognition, Madrasah Aliyah*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan penghargaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran guru dalam sistem pendidikan dan fakta bahwa kinerja guru masih sering tidak sesuai dengan standar yang diharapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji tiga hipotesis: (1) pengaruh gaji terhadap kinerja guru, (2) pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru, dan (3) pengaruh gaji dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan kepala madrasah dan instrumen penelitian lainnya yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $t$ hitung 2,917 >  $t$ tabel 1,761; signifikansi 0,010). (2) Variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ( $t$ hitung 3,820 >  $t$ tabel 1,761; signifikansi 0,002). (3) Secara bersama-sama, variabel gaji dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan koefisien determinasi sebesar 58,2%. Temuan ini menegaskan pentingnya faktor gaji dan penghargaan dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan madrasah. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru.

**Kata kunci:** Kinerja Guru, Gaji, Penghargaan, Madrasah Aliyah

### **1. LATAR BELAKANG**

Pendidikan akan senantiasa menjadi bagian penting dalam perjalanan kehidupan manusia baik dalam konteks manusia secara individu sampai manusia dalam berkelompok bahkan berbangsa dan bernegara, demikian pentingnya pendidikan dan harus senantiasa hidup dan berkembang di tengah hidup manusia sebagai konsekuensi bahwa manusia dibebani tugas oleh Allah. SWT untuk menjadi *khalifah*nya di alam semesta. Manusia diberi akal oleh Allah, SWT guna menjadi sarana melaksanakan tugas

sebagai *khalifah* yang kemudian berimplikasi terhadap adanya upaya-upaya mengarahkan, menuntun manusia menuju arah yang dikehendaki Allah, SWT, dimana hal demikian hanya dapat terwujud melalui proses pendidikan.

Pendidikan atau التربيّة, dalam bahasa arab bermakna pengasuhan dan pemeliharaan. (A.W. Munawwir, 2007) Adapun secara etimologi pendidikan berasal dari bahasa Yunani *educare* yang berarti membawa keluar yang tersimpan, untuk dituntut agar tumbuh dan berkembang. (Nur Aedi, 2016) Sehingga dapat diartikan bahwa pendidikan adalah usaha yang dilakukan untuk mengarahkan, mengasuh serta mengeluarkan potensi yang dimiliki manusia agar dapat didayagunakan secara maksimal dan tepat. Maka dengan demikian dalam rangka terlaksananya proses pengasuhan, menumbuhkembangkan serta mengarahkan manusia baik akal dan jiwanya dibutuhkan sosok manusia yang berperan sebagai subjek dalam prosesnya yang kemudian dikenal dengan istilah guru. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. (Darmajaya, 2016) Guru menjadi sosok yang senantiasa diharapkan dapat membentuk dan mencetak anak didik yang sesuai dengan kehendak agama, masyarakat dan bangsa sebagai sebuah produk dari proses pendidikan, guru yang memiliki kualifikasi tepat serta dengan kinerja yang maksimal akan dapat menghasilkan produk pendidikan (lulusan) yang sesuai dengan permintaan *stakeholders*.

Tentang kinerja guru, perlu dipahami terlebih dahulu bahwa kinerja sendiri (*job performance* atau *actual performance*) adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Cakra Sudarsana, 2016) Apabila dikaitkan dengan guru, maka kinerja seorang guru adalah hal yang menyangkut seluruh kegiatan atau perilaku yang dialami guru, untuk mencapai tujuan. (Latifah Husein, 2017) Maka Kinerja guru dapat diartikan sebagai kadar tingkat keberhasilan seorang guru dalam menunaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan proses pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang ditetapkan selama periode tertentu baik dalam standar operasional pendidikan oleh negara serta standar kerja berdasarkan aturan lembaga pengelola dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Secara garis besar sebagaimana 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. (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2012) Karenanya maka 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.

Kendatipun demikian harapan dan garis besar kinerja guru yang diharapkan senantiasa masih banyak menyisakan ketidaksesuaian dengan fakta yang terjadi di lapangan, masih terbilang banyak kinerja guru yang jauh dari standar kinerja baik di lembaga pendidikan dari segala tingkatan mulai dari guru di lembaga pendidikan terendah sampai institusi pendidikan tingkat atas dan lanjut, karena pada dasarnya kinerja seorang guru adalah merupakan dari hasil yang dipengaruhi dan beberapa faktor yang mendorongnya. Barnawi berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi dalam dua macam yaitu Internal dan Eksternal, menurutnya 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. Adapun 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. (Barnawi dan Mohammad Arifin,2012)

Tentang faktor pendorong kinerja guru, peneliti menemui salah seorang kepala Madrasah Aliyah Swasta tepatnya di MA Salafiyah Al-Rahmah yang berlokasi di kelurahan Mojorejo Kecamatan Pungging kabupaten Mojokerto. Peneliti menggali beberapa informasi dengan melakukan wawancara, menurutnya untuk mendorong kinerja para guru adalah dengan memperhatikan gaji atas jasa para guru sebagai bentuk motivasi dalam bekerja serta memberikan penghargaan atau apresiasi positif terhadap guru apabila menunjukkan kinerja yang maksimal di Madrasah. Menurut kepala Madrasah MA Salafiyah Al-Rhamah tersebut tidak cukup dengan sekedar dorongan niat pengabdian untuk dapat memaksimalkan kinerja para gurunya karena para guru telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya yang setidaknya dapat mereka gunakan bekerja dibidang yang lain untuk mendapatkan pendapatan guna memenuhi kebutuhan hidupnya, demikian juga bahwa menurutnya apabila Madrasah telah memberikan dan memperhatikan hak para guru, dirinya atas nama Madrasah juga menuntut tanggung jawab dan kinerja maksimal kepada para guru.

Berangkat dari fenomena tersebut, menurut peneliti maka sangat menarik untuk dikaji dan dianalisis lebih mendalam. Peneliti tertarik untuk meneliti guna menjawab pertanyaan apakah tepat apabila gaji dan *Penghargaan* sebagai sebuah hal yang

mempengaruhi atau sebagai faktor determinan terhadap kinerja seorang guru. Sehingga peneliti ringkas dalam *judul* “Pengaruh Gaji dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto”.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1) Apakah gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto?; 2) Apakah penghargaan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto?; 3) Apakah gaji dan penghargaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto?

## **2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini mencoba mencari hubungan diantara variabel bebas (*independet*) dan variabel tidak bebas (*dependent*). Sehingga penelitian ini tergolong pada penelitian asosiatif. Penelitian berjenis asosiatif sendiri menurut Hartono adalah adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki tujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. ( Hironymus Ghondang Dan Hantono,2020)

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan melakukan uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Guna menghasilkan data yang tepat dan valid maka instrumen yang dijadikan bahan penelitian serta agar dapat dianalisis lebih lanjut maka peneliti akan melakukan uji instrumen dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas dengan bantuan aplikasi program *SPSS 26*. Adapun dasar pengambilan keputusannya, menurut Sunyoto suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach"s Alpha > 0,70*.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Deskripsi variabel penelitian**

Sebelum membahas pembuktian hipotesis, secara deskriptif akan dijelaskan kondisi masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Statistik deskriptif

yang digunakan dalam penelitian ini meliputi nilai minimum, maksimum, *mean*, dan standar deviasi dari variabel dependen yaitu kinerja guru, serta dua variabel independen yaitu gaji dan penghargaan (*reward*).

Analisis deskriptif ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik dan respons responden terhadap setiap pernyataan dalam instrumen penelitian. Seluruh variabel dideskripsikan dengan menggunakan nilai rata-rata. Penilaian distribusi data setiap variabel menggunakan rentang kriteria yang dihitung dengan persamaan berikut:

$$\frac{(\text{batas tertinggi} - \text{Nilai batas terendah})}{\text{Total nilai yang digunakan}}$$

Sehingga berdasarkan hasil *interval range* maka dapat disusun kriteria hasil pengukuran konstruk dalam Tabel sebagai berikut:

**Tabel 1 Kriteria Skor Variabel Penelitian**

Nilai Skor	Kriteria Variabel
1,00 - 1,80	Sangat tidak baik / Sangat Rendah
>1,80 - 2,60	Tidak baik / Rendah
>2,60 - 3,40	Cukup Baik / Sedang
>3,40 - 4,20	Baik / Tinggi
>4,20 - 5,00	Sangat baik / Sangat Tinggi

Kriteria pengukuran tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai rata-rata yang diperoleh, semakin baik tanggapan responden terhadap item atau variabel tersebut. Selanjutnya, statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Distribusi statistik deskriptif untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel.2 di bawah ini:

**Tabel 2 Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Variabel Gaji	25	19.00	40.00	59.00	44.6800	4.36578
Variabel Penghargaan	25	26.00	43.00	69.00	53.6000	5.06623
Variabel KinerjaGuru	25	23.00	66.00	89.00	72.2800	5.44304
Valid N (listwise)	25					

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa total sampel yang digunakan adalah 25 orang guru. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Gaji (X1)

Variabel gaji memperoleh nilai minimum 40 dan maksimum 59, dengan range 19. Nilai rata-rata variabel gaji adalah 44,6800, dengan standar deviasi 4,36578. Nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terkait variabel gaji sudah relatif merata. Jika nilai rata-rata 44,6800 dibagi dengan jumlah item pernyataan, diperoleh nilai total rata-rata sebesar 4,06 dengan 11 item pernyataan, yang berada pada kriteria baik/tinggi menurut Tabel 1.

b. Variabel penghargaan (X2)

Variabel penghargaan menunjukkan nilai minimum 43 dan nilai maksimum 69, dengan range 26. Nilai rata-rata sebesar 53,6000, dengan nilai standar deviasi sebesar 5,06623. Nilai standar deviasi ini lebih rendah dibandingkan dengan nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terkait variabel penghargaan sudah relatif merata. Bila nilai rata-rata 53,6000 dibagi dengan jumlah 14 item pernyataan, maka diperoleh nilai total rata-rata sebesar 3,83, yang berada pada kriteria baik/tinggi menurut Tabel 1.

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel kinerja guru memperoleh nilai minimum 66 dan maksimum 89, dengan range 23. Nilai rata-rata variabel kinerja guru adalah 72,2800, dengan standar deviasi 5,44304. Nilai standar deviasi yang lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden terkait variabel kinerja guru sudah relatif merata. Jika nilai rata-rata 72,2800 dibagi dengan jumlah 18 item pernyataan, diperoleh nilai total rata-rata sebesar 4,02, yang berada pada kriteria baik/tinggi menurut Tabel 1.

## **Analisis Data**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### 1) Validitas

Kuesioner pada penelitian ini telah dinyatakan sebagai instrumen yang valid secara keseluruhan dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data, sebagaimana telah ketentuan bahwa dalam validitas isi haruslah berdasarkan pada *judgment validator* ahli

sehingga peneliti telah melampirkan dibagian halaman lampiran bukti tertulis berupa surat keterangan validasi dan tertandatanganinya oleh ahli yang peneliti tentukan.

## 2) Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Hasil analisis *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Variabel Gaji (X1)	0,839	Realibel
Variabel Penghargaan (X2)	0,914	Realibel
Variabel Kinerja Guru (Y)	0,911	Realibel

## Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi, apakah variabel terikat dan bebas memiliki distribusi atau sebaran yang normal. Data yang layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian normalitas dengan menggunakan SPSS 26.

**Tabel 4 Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25872223
Most Extreme Differences	Absolute	.179
	Positive	.127
	Negative	-.179
Test Statistic		.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

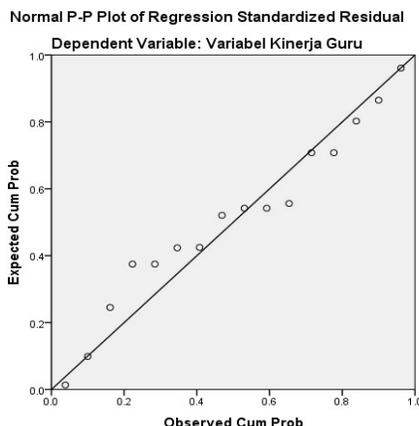
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Tabel yang disajikan menunjukkan nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) dari hasil angket mengenai gaji dan penghargaan terhadap kinerja guru. Hasil uji normalitas

untuk data angket menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,184, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data hasil angket mengenai gaji dan penghargaan terhadap kinerja guru dianggap berdistribusi normal. Nilai sig 0,184 mengindikasikan bahwa data dari angket yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal, sehingga uji statistik parametrik dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, hasil pengujian normalitas juga dapat dilihat pada gambar grafik berikut:

**Gambar 1**



Gambar 1 menunjukkan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual untuk variabel dependen Kinerja Guru. Dari grafik tersebut, dapat diamati bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya cenderung mengikuti arah garis diagonal.

Normalitas data dapat dinilai dengan mengamati penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal grafik. Apabila titik-titik tersebut menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki pola distribusi yang normal. Dalam hal ini, karena pola penyebaran titik-titik data mengikuti kriteria tersebut, dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji asumsi multikolinearitas artinya antar dua variabel bebas yang menjadi dalam variabel penelitian ini tidak boleh ada korelasi. Untuk menguji adanya kolinearitas ganda digunakan uji VIF dan *tolerance*. Berdasarkan hasil perhitungan nampak pada Tabel berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas**

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	<i>Collinearity Statistics</i>
-------	--------------------------------

	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1 (Constant)		
Variabel Gaji	.890	1.124
Variabel Penghargaan	.890	1.124

Tabel hasil

uji *multikolinieritas*

di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* antara variabel *independen* (Variabel Gaji dan Variabel Penghargaan) dalam model regresi ini. Hal ini ditunjukkan oleh:

- Nilai *Tolerance* (0,890) > 0,10 untuk kedua variabel, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *multikolinieritas*.
- Nilai *VIF* (1,124) < 10 untuk kedua variabel, yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari *multikolinieritas*, sehingga hasilnya dapat dipercaya dan objektif.

Tidak adanya *multikolinieritas* mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang kuat antara variabel *independen* (Gaji dan Penghargaan). Ini berarti kedua variabel tersebut dapat digunakan bersama-sama dalam model regresi tanpa menimbulkan masalah dalam interpretasi hasil analisis. Hal ini penting untuk memastikan keakuratan dan keandalan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

## Uji Hipotesis

### Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila :  $t_{hitung} < t_{tabel}$
- $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

**Tabel 6 Hasil Uji Parsial**

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>		Beta	T	<i>Sig.</i>
	<i>Unstandardized Coefficients</i>				
	B	<i>Std. Error</i>			
(Constant)	63.053	8.192		7.697	.000
Variabel Gaji	.350	.120	.576	2.917	.010
Variabel Penghargaan	.541	.142	.726	3.820	.002

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Guru

Tabel di atas menunjukkan nilai variabel gaji diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.917 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,761, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel gaji berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.

Selanjutnya tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi penghargaan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,820 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,761. Sehingga hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto sehingga hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

### Uji Simultan (F)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang diidentifikasi tepat digunakan memprediksi kinerja guru secara bersama-sama. Uji f dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- b) jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

**Tabel 7 Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	221.648	2	110.824	9.045	.003 <sup>b</sup>
	Residual	159.289	13	12.253		
	Total	380.938	15			

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Variabel Penghargaan, Variabel Gaji

Tabel statistik di atas menunjukkan  $F_{hitung} = 9,045$ , dengan signifikansi 0,003, sedangkan  $F_{tabel} = 4,667$ , sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga berdasarkan tabel uji simultan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara gaji dan penghargaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto.

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi digunakan sebagai alat ukur guna besaran pengaruh variabel gaji dan penghargaan terhadap variabel kinerja guru dengan prosentase. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien berkisar antara nol dan satu.
- b. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Y).

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.518	3.500

a. *Predictors:* (Constant), Variabel Penghargaan, Variabel Gaji

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS 26 yang ditunjukkan pada Tabel 5, dapat diketahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai *R Square* ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,582. Hal ini berarti bahwa 58,2% tingkat kinerja guru dipengaruhi oleh variabel gaji dan penghargaan yang dimasukkan dalam model regresi. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 41,8% kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian.

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto

Berikut ini kajian teoritik berdasarkan paparan data dan temuan penelitian. Pada bagian ini, peneliti berusaha untuk mengkonsultasikan hasil paparan data dan temuan penelitian dengan teori-teori yang telah dijadikan landasan berpikir semua data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 26, diperoleh nilai t hitung untuk variabel gaji sebesar 2,917, sedangkan nilai t tabel adalah 1,761. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,917 > 1,761$ ) dan nilai signifikansi (p-value) sebesar 0,010 lebih kecil dari tingkat signifikansi umum 0,05, maka kita dapat menolak hipotesis nol ( $H_0$ )

dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ). Sehingga dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa variabel gaji memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja guru di MA Salafiyah Al Rahmah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Fecky Efendy Singal dkk, yang dalam penelitiannya tersebut yang dilakukan pada guru honorer di Persekolahan Yayasan Pendidikan Katolik Keuskupan menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja para guru.( Fecky Efendy Singal,2023) Kemudian penelitian ini juga menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali Sahab terhadap karyawan home Industri yanti Jaya, penelitian Ali Sahab tersebut menemukan hasil bahwa gaji memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja para karyawan setelah dianalisis dengan uji parsial.( Ali Sahab,2023)

Hasil penelitian ini menunjukkan perbedaan yang signifikan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Mukhammad Imam Muhti pada karyawan Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Asya'ariah Bojonegoro. Hasil penelitian Muhti tersebut menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja para karyawan di yayasan tersebut.( Mukhammad Imam Muhti,2019) Demikian pula, penelitian yang dilakukan oleh Instansi juga menunjukkan hasil uji parsial bahwa variabel gaji tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. ( Salsabila Yumna Inestuaini,2022) Namun, berbeda dengan kedua penelitian tersebut, hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto. Temuan ini mengindikasikan bahwa di lingkungan Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto, gaji merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Perbedaan hasil ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti sistem penggajian di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto yang lebih terkait dengan kinerja, sehingga menciptakan hubungan yang lebih kuat antara gaji dan kinerja guru. Selain itu, budaya organisasi dan lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto membentuk persepsi yang berbeda tentang pentingnya gaji dalam memotivasi kinerja.

### **Pengaruh Variabel Penghargaan Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto**

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dipaparkan di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel penghargaan terhadap kinerja guru di

Madrasah Aliyah Salafiyah Al-Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto. Nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil uji parsial sebesar  $0,002 < 0,05$  dengan nilai  $t_{hitung}$  3,820 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,761. sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Uzzahroh dkk, yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel penghargaan terhadap prestasi kerja guru di Yayasan Sekolah Al Banna Denpasar.( Umi Hasanat Uzzahroh,2023) Sejalan juga dengan hasil penelitian Kurniawan dkk yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan variabel penghargaan terhadap kinerja guru.( Umi Hasanat Uzzahroh,2021) Penelitian lain yang juga mendukung pada hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel penghargaan terhadap kinerja guru sebagai karyawan dilembaga pendidikan di tunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusian dkk, dalam penelitiannya dilakukan dengan judul pengaruh pengharagaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh dari variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. BANK BRI KC. Sinjai.( Sri Lusian,2023) Sementara itu hasil penelitian di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto ini menolak hasil penelitian oleh Adityaritni yang menemukan hasil dalam penelitiannya bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.( Carla Adityrini,2022)

Dengan demikian makan menjadi bukti bahwa beberapa teori yang dikemukakan sejalan dengan apa yang menjadi hasil temuan penelitian ini. Baik secara teoritik maupun empirik terdapat pengaruh penghargaan yang diberikan terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Gaji dan Penghargaan Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Mojorejo Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto**

Berdasarkan pada hasil analisis dengan uji F (Simulta) menunjukkan bahwa variabel Gaji dan Penghargaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto Mojorejo Pungging Mojokerto. Hasil analisis dengan program SPSS 26 menghasilkan nilai  $F_{hitung} = 9,045$ , dengan signifikansi 0,003, sedangkan  $F_{tabel} = 4,667$ , sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian maka gaji dan penghargaan sangatlah penting diperhatikan oleh sebuah lembaga pendidikan seperti Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah karena secara teoritik seperti yang dikemukakan oleh Arifin yang dikutip oleh Susanto bahwa yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang tidak terbatas pada aspek internal mereka sebagai guru melainkan harus ada faktor eksternal yang didapatkan untuk meningkatkan kinerja guru seperti kompensasi atau gaji sebagai sarana yang menunjang kesejahteraan para guru serta penghargaan (*reward*). (Ahmad Susanto,2016)

Selain demikian, guru tidak lain merupakan seorang pribadi yang juga memiliki harapan-harapan dalam setiap tindakannya sekurang-kurangnya dalam beraktivitas mengajar seorang guru berharap agar jasa yang telah mereka berikan akan menemui hasil yang membawanya menjadi pribadi dihargai baik secara materil maupun immateril. Sementara itu kinerja barang tentu berorientasi pada hasil kerja (*result oriented*) yang harus berhubungan dengan tujuan organisasi, dan harapan konsumen. Berdasar itu Syamsir menjelaskan bahwa dapat dimaknai kinerja seseorang dapat ditingkatkan melalui kejelasan tujuan dan pemenuhan harapan (keinginan). Sebagai konsumen, tentu guru memiliki harapan (tujuan) yang akan dicapainya. Ketika harapan yang diinginkannya terpenuhi, atau ada harapan untuk memenuhinya, guru akan semakin bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. lantaran semangat itu pula, kinerja guru akan meningkat.( Syamsir Torang, 2016)

Selanjutnya guna mengetahui sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh variabel gaji dan penghargaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto tersebut, dapat kita ketahui dengan melihat hasil analisis *koefisien* determinasi dengan program *SPSS 26*. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan nilai *koefisien* determinasi sebesar ditunjukkan dengan besarnya nilai *R square* ( $R^2$ ) yaitu 0,582. Hal ini berarti bahwa 58,2% tingkat kinerja guru madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto dipengaruhi oleh variabel gaji dan penghargaan.

## **5. KESIMPULAN**

1. Variabel gaji berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto, melalui analisis uji secara parsial diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2.917 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,761, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ .

- Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel gaji berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja guru.
2. Variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto. Melalui analisis uji secara parsial, diperoleh hasil  $t$ -hitung sebesar 3,820 sedangkan  $t$ -tabel sebesar 1,761. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ . Dengan demikian, hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.
  3. Secara bersama-sama variabel gaji dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Salafiyah Al Rahmah Mojorejo, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto dan berdasar pada hasil koefisien determinasi, variabel gaji dan penghargaan mempengaruhi kinerja guru sebesar 58,2% dan sebesar 41,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian.

## 6. DAFTAR REFERENSI

- Aedi, N. (2016). *Dasar-dasar manajemen pendidikan*. Yogyakarta: Goesyen Publishing.
- Ali Sahab. (2023). Pengaruh gaji dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan home industry Yanti Jaya. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa*, 3, ISSN 2715.
- Arifin, M., & Barnawi. (2012). *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Carla Adityrini. (2022). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Multidisiplin: Ulil Albab*, 6(1).
- Darmajaya. (2016). *Guru profesional: Kajian teoritis, supervisi pendidikan, konsep pembinaan guru, penelitian tindakan kelas dan penelitian tindakan sekolah*. Palembang: NoerFikri Offset.
- Fecky Efendy Singal, et al. (2023). Pengaruh gaji terhadap kinerja guru honorer di persekolahan yayasan pendidikan Katolik Keuskupan Manado perwakilan Tomohon. *Jurnal Pendidikan Pastoral Kateketik*, 1(2).
- Ghondang, H., & Hantono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Medan: PT Mitra Group.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Husein, L. (2017). *Profesi keguruan menjadi guru profesional* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Iwan Kurniawan, et al. (2021). Pengaruh penghargaan terhadap kinerja guru honorer sekolah menengah atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1).
- Mukhammad Imam Muhdi. (2019). Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan yayasan pendidikan Pondok Pesantren Al Asy'ariyah Bojonegoro. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 2(3).
- Munawwir, A. W. (1997). *Kamus Arab-Indonesia terlengkap* (K. H. Ali Ma'sum & K. H. Zainal Abidin Munwwir, Eds.). Surabaya: Pustaka Progressif.
- Salsabila Yumna Inestuaini. (2022). Pengaruh gaji dan keterampilan teknologi informasi terhadap kinerja guru selama pandemi Covid-19 (Studi pada SD Islam dan MI swasta di Kecamatan Nganjuk Kabupaten Nganjuk). [Tesis, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri].
- Sri Lusian, et al. (2023). Pengaruh penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 6(2).
- Sudarsana, C. (2016). *116 kiat mempertajam kinerja anak buah*. Yogyakarta: Laksana.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru: Konsep, strategi, dan implementasinya*. Jakarta: Kencana.
- Torang, S. (2016). *Organisasi & manajemen: Prilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi* (3rd ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Umi Hasanat Uzzahroh, et al. (2023). Pengaruh reward terhadap prestasi kinerja guru di yayasan sekolah Al Banna Denpasar. *Jurnal Faidatuna*, 4(1).