

**PENGARUH GAJI GURU DAN JAM KERJA GURU  
TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1  
BATURETNO**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1  
Pada Jurusan Pendidikan Akuntansi Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan

**Oleh:**

**NAFILAH NUR HAATI**

**A210170139**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH GAJI GURU DAN JAM KERJA GURU TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 BATURETNO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

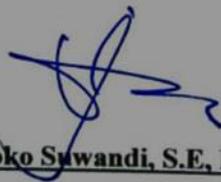
**Oleh :**

**Nafilah Nur Hayati**

**A210170139**

**Telah diperiksa dan telah disetujui untuk diuji oleh :**

**Dosen Pembimbing**



**Drs. Djoko Suwandi, S.E., M. Pd**

**NIDN. 060608581**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH GAJI GURU DAN JAM KERJA GURU TERHADAP  
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 BATURETNO**

Yang dipersiapkan dan Disusun Oleh:

**Nafilah Nur Hayati**

**A210170139**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari Senin, 3 Oktober 2022

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

1. Drs. Djoko Suwandi, S. E., M. Pd (Ketua Dewan Penguji) 
2. Prof. Dr. Harsono, S. U. (Anggota I Dewan Penguji) 
3. M. Fahmi Johan Syah, Ph. D. (Anggota II Dewan Penguji) 

Surakarta, 3 Oktober 2022

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Oktober 2022

Penulis,



Nafilah Nur Hayati

A210170139

# **PENGARUH GAJI GURU DAN JAM KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 1 BATURETNO**

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah : 1. Mendeskripsikan pengaruh gaji guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno. 2. Mendeskripsikan pengaruh jam kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno. Mendeskripsikan pengaruh gaji guru dan jam kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan desain penelitian kasus dengan responden sebanyak 67 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), sumbangan relatif, sumbangan efektif. Hasil analisis data yang diperoleh persamaan regresi  $Y = 20,578 + 1,685X_1 + 1,058X_2$ . Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $30,539 > 3,14$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel gaji guru memberikan sumbangan relatif sebesar 57% dan sumbangan efektif sebesar 28,05%. Variabel jam kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 43% dan sumbangan efektif sebesar 20,78%. Hasil perhitungan untuk koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,488 yang artinya 48,8% kinerja guru dipengaruhi oleh gaji guru dan jam kerja guru

**Kata Kunci:** Gaji guru, Jam kerja guru.

## **Abstract**

The research objectives are: 1. to describe effect of teacher salaries on his/her performance. 2. to describe effect of direct teacher hours on his/her teacher performance. 3. to describe effect of teacher salaries and direct teacher hours on his/her performance. This research used quantitative type with a census research design with 67 respondents taken using saturated sampling techniques. Data analysis techniques use multiple linear regression analysis, t-test, F test, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), relative contribution, effective contribution. The results of data analysis obtained regression equation  $Y = 20.578 + 1.685X_1 + 1.058X_2$ . This is evidenced by the calculated  $F_{value} > F_{of\ the\ table}$  which is  $30.539 > 3.14$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . The teacher salary variable contributed relatively 57% and the effective contribution of 28.05%. The variable working hours contributed 43% and the effective contribution of 20.78%. The calculation results for the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) are 0.488, which means that 48.8% of teacher performance is influenced by teacher salaries and direct teacher hour.

**Keywords:** teacher salary, time work teacher

## **1. PENDAHULUAN**

Pendidikan di Indonesia merupakan salah satu institusi yang memiliki peranan penting untuk peningkatan sumber daya manusia. Menurut Alim (2020) Sumber daya

manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi baik skala kecil maupun skala besar. Sumber daya manusia yaitu berupa modal atau aset bagi suatu organisasi yang dapat dikembangkan. Sektor yang dapat meningkatkan sumber daya manusia yaitu sektor pendidikan Purwati & Kurniawan, (2018). Salah satu yang berperan dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu guru yang memiliki peran penting dalam proses peningkatan mutu pendidikan, maka manajemen pendidikan harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya perasaan loyalitas, rasa ingin tahu, kesetiakawanan yang tinggi, rasa aman, dan rasa diterima dan mampu menghargai Purwati & Kurniawan, (2018).

Sekolah sebagai lembaga penyelenggara pendidikan yang berinteraksi langsung dengan peserta didik, dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut, sebagai bentuk pengembangan yang terencana, terstruktur dan berkelanjutan. Menurut Sagala, (2009, p. 170) Dalam Irham et al., (2019) mengemukakan bahwa kualitas pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dasar, baik dari segi pengelolaan maupun dari segi proses pendidikan, yang diarahkan secara efektif. menurut Elvira, (2021), Fajri & Afriansah, (2019), Alifah, (2021), Fattah (2003, p. 85) dalam Irham et al., (2019) disimpulkan bahwa kualitas pendidikan dipengaruhi oleh faktor kualitas guru, prestasi siswa, dan sarana prasarana.

Namun, dalam meningkatkan kinerjanya potensi yang dimiliki oleh guru tidak selalu berkembang dengan lancar. Kinerja guru dapat dikatakan masih tergolong rendah yang disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor, seperti faktor dari dalam pribadi guru maupun faktor dari luar pribadi guru. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Srinalia, (2015) mengemukakan bahwa kinerja guru rendah disebabkan oleh kurangnya persiapan guru ketika akan mengajar, kurangnya interaksi guru dengan peserta didik, serta metode yang digunakan dalam proses belajar mengajar masih monoton sehingga peserta didik merasa bosan dan jenuh. Menurut Kuncoro & Dardiri, (2017) guru memiliki kinerja pedagogi dan profesional yang rendah, hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor imbalan, dorongan, kemampuan guru, penghargaan, serta kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leutuan dalam Novianti & Purwanto, (2015) menyatakan bahwa rendahnya kinerja guru dalam mengajar

menunjukkan nilai rata-rata di SD, SMP, SMA, SMK pada tahun 2010/2011. Kemampuan guru dalam menguasai materi hanya 27,67% dari materi yang seharusnya. Presentase tersebut masih berada di bawah batasan normal minimum yaitu 75%. Hal tersebut terjadi karena 40% guru SMP dan SMA mengajar bidang studi di luar bidang keahliannya. Selain itu kesadaran guru dalam melengkapi perangkat belajar juga masih kurang. Guru yang belum mengumpulkan perangkat pembelajaran pada semester 1 sebanyak 32,55% dan pada semester 2 sebanyak 81,39% . Hal tersebut tentunya akan berakibat pada kondisi guru karena guru sebagai garda terdepan dalam mencerdaskan generasi bangsa Puspaningtyas & Ismiyati, (2019).

Namun, guru juga memiliki permasalahan lain yaitu terkait dengan gaji yang diperoleh. Gaji guru di Indonesia sangat beragam tergantung dengan status dan kualitas sekolahnya, guru PNS dan guru di sekolah kelas menengah cukup sejahtera, sedangkan guru honorer dan yang belum sertifikasi sangat tidak sejahtera Jilan (2018). Namun tidak semua guru yang berpenghasilan tinggi juga memiliki kinerja yang tinggi, ada beberapa guru yang berpenghasilan rendah justru memiliki kinerja yang tinggi Fakhroh, (2018). Selain itu banyak guru yang belum mampu mengembangkan metode pembelajaran secara kreatif dan efektif. Sebagian guru menganggap bahwa PTK (Penelitian Tindakan Kelas) sebagai suatu hal yang menakutkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahfud, (2019) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan guru kesulitan melakukan penelitian tindakan kelas yaitu kesulitan guru dalam membagi waktu mengajar dengan kegiatan melakukan PTK. Guru kesulitan mendiagnosa permasalahan yang terjadi di dalam kelas, guru kesulitan memahami metodologi penelitian, kajian teori dan daftar pustaka, serta guru kesulitan melakukan siklus-siklus dalam PTK. Melakukan PTK maupun penelitian merupakan syarat wajib bagi guru untuk dapat naik pangkat.

Kinerja guru memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan. Kualitas kinerja guru akan meningkat jika dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama dipengaruhi oleh faktor iklim kerja. Iklim kerja sebagai salah satu faktor yang menjadi salah satu indikator dalam peningkatan kualitas guru. Faktor kedua yaitu motivasi kerja guru, dimana peningkatan kinerja guru sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas serta profesinya sesuai dengan ketetapan yang

berlaku. Faktor ketiga adalah status sosial ekonomi guru, apabila keuangan rumah tangga guru belum tercukupi maka guru tidak akan bisa bekerja dengan pikiran yang tenang dan tidak maksimal Idzhar 2016., Pramesti & Muhyadi, (2018).

Menurut Utami (2018) Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang di berikan secara teratur yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang telah dikerjakan. Gaji merupakan hal yang menentukan pencapaian tujuan dan sasaran instansi secara menyeluruh. Gaji yang dibayarkan kepada pegawai dapat menentukan kinerjanya dalam organisasi. Gaji dapat meningkatkan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang pendidik dengan rasa semangat yang dimiliki saat mengajar maka dapat meningkatkan kinerja guru. Banyak yang beranggapan gaji guru kecil dan selalu kurang, memang di Indonesia guru kurang diperhatikan. Kebutuhan harus dipenuhi dengan membayar upah layak yang memberi rasa aman dalam hidup pegawai, sehingga menghambat pemikiran untuk meninggalkan organisasi.

Strategi organisasi dalam pencapaian tujuan yaitu dimana individu-individu tidak dapat mencapai tujuan sendiri sehingga kelompok yang bekerjasama secara kooperatif dan dikoordinasi dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh individu, maka hal tersebut diperlukan adanya jam kerja pada suatu organisasi. Jam kerja sering menjadi tolok ukur pada penentuan besaran upah yang akan dibayarkan perusahaan kepada pegawai perhari, perjam, per minggu, atau perbulan. Namun hal tersebut terdapat aturan mengenai batasan waktu kerja maksimal, pemberian waktu istirahat, serta ketentuan kompensasi Neksan et al., (2021)

Dewi & Arwiyah, (2020) berpendapat bahwa Jam kerja merupakan waktu untuk melakukan pekerjaan yang dikerjakan siang hari atau malam hari. Jam kerja digunakan untuk mengetahui berapa lama waktu kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu agar tidak terjadi diskriminasi atau kesewenang-wenangan. Selama jam kerja ini biasanya pegawai tidak diizinkan untuk melakukan hal lain diluar tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai seorang karyawan. Tentu sangat melelahkan bila jam kerja yang diberlakukan diluar batas kewajaran. Jam kerja yang berlaku di suatu instansi, perusahaan, ataupun organisasi bertujuan agar pegawai atau karyawan memiliki keteraturan dan disiplin terhadap waktu.

Penelitian Fitasari & Mardiyah, (2016) menyatakan bahwa hasil survei tanggal 24 Agustus 2016 yang menggunakan teknik kuesioner dengan sampel 45 guru, ditemukan permasalahan yaitu guru mengalami kesulitan dalam mengatur waktu kerja karena jam kerja yang tidak sesuai dengan jumlah jam kerja yang sebenarnya ditentukan oleh pemerintah. , yaitu 37,5 jam per minggu. Jam kerja 41 jam 15 menit per minggu. Tingkat permasalahan sebesar 70%. Hal ini juga didukung oleh hasil wawancara dengan Wakil kepala bagian kesiswaan dan guru pada tanggal 23 Agustus 2016, bahwa penerapan aturan 5 hari kerja kurang efektif dari segi waktu dan waktu kerja. Masalah ini disebabkan oleh waktu kerja guru  $\pm$  8 jam sehari dan sulitnya mengatur jam mengajarnya dengan tugas-tugas administrasi guru lainnya. Tugas-tugas administrasi ini dilakukan di luar jam sekolah dan terkadang jam mengajar diganti dengan pekerjaan rumah. Kesulitan-kesulitan tersebut akan mempengaruhi efisiensi kerja setiap guru.

Kecamatan Baturetno merupakan salah satu kecamatan di Wonogiri yang hanya memiliki satu SMA Negeri yaitu SMA Negeri 1 Baturetno. SMA tersebut merupakan SMA yang memiliki banyak peminat dibanding sekolah lain yang ada di kecamatan Baturetno. Hal ini dibuktikan dari jumlah siswa yang ada di sekolah tersebut yaitu sejumlah 1.176 siswa, maka SMA Negeri 1 Baturetno memiliki kepercayaan tinggi dari lingkungan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan bahwa kinerja guru rata-rata dari tahun ke tahun mengalami peningkatan namun belum terlalu signifikan, kenyataan yang dapat mendukung pernyataan tersebut antara lain yaitu kurangnya dorongan dalam pembuatan kerangka rencana pelaksanaan pembelajaran yang kurang optimal, kesulitan guru dalam mengatur jam kerja, dan pemberian gaji masih mengutamakan jabatan.

Menurut Emda, (2016) kinerja guru yang baik dapat dilihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dari persiapan rencana pembelajaran, pengelolaan program pembelajaran, pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan program bimbingan konseling, melakukan evaluasi pembelajaran serta melaksanakan administrasi sekolah demi kelancaran proses pembelajaran. Setiap instansi pendidikan perlu meningkatkan kinerja guru demi tercapainya hasil belajar yang maksimal.

Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan di lembaga pendidikan tempat guru melaksanakan tugasnya.

Kinerja guru berdasarkan Undang-undang No. 14 Tahun 2005 maka guru berkewajiban: 1) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. 2) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. 3) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. 4) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika. 5) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Hal ini mendorong penulis untuk bisa memahami lebih dalam dan melakukan penelitian tentang pengaruh gaji guru dan jam kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Baturetno.

## **2. METODE**

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menyimpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data yang bersifat kuantitatif dan statistik dari variabel yang telah ditetapkan Harsono, (2019). Desain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sensus. Sensus merupakan desain kuantitatif dimana semua anggota populasi diteliti atau istilah lain dijadikan sebagai anggota sampel. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaji guru dan jam kerja guru terhadap kinerja guru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Langkah-langkah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1) membuat kisi-kisi angket, 2) menyusun kisi-kisi angket, 3) uji coba instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Teknik uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis, uji-t, uji-F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Untuk mengetahui seberapa besar nilai sumbangan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan perhitungan Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE).

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Pengaruh Gaji Guru terhadap Kinerja Guru**

Hasil uji hipotesis diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel Gaji Guru (X1) adalah sebesar 1,685 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif gaji guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan uji t untuk variabel gaji guru (X1) diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel yaitu  $4,001 > 1,669$  dengan nilai probabilitas signifikan  $< 0,05$ , yaitu 0,000. Dengan sumbangan relatif (SR) sebesar 57% dan sumbangan efektif (SE) sebesar 28,05%. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi gaji guru maka semakin tinggi kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah gaji guru, maka semakin rendah pula kinerja guru.

Menurut Haryani, (2019) gaji merupakan suatu kompensasi yang diberikan setiap bulan yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai suatu balas jasa atas kinerja yang telah dilaksanakan kepada organisasi. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar dapat dengan mudah meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar, pemberian gaji terhadap guru dapat meningkatkan kesejahteraan guru juga berdampak pada kinerja guru. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Ekawati, dan Purwati & Kurniawan, (2018) yang mengutarakan bahwa gaji guru memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu penting bagi pihak sekolah dalam meningkatkan gaji guru.

Penelitian yang menjelaskan bahwa variabel gaji guru (X1) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Semakin meningkat gaji guru maka semakin meningkat pula kinerja guru. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Sari, 2016., Dwiastuti, 2020., Arafat & Eddy, 2021)

#### **3.2 Pengaruh Jam Kerja Guru terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan pada uji parsial diketahui t-hitung sebesar 3,151 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $3,151 > 1,669$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian sumbangan relatif (SR)

variabel kinerja guru sebesar 43% dan sumbangan efektif (SE) variabel jam kerja sebesar 20,76%.

Hasil uji hipotesis tersebut jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Herington, (2001) yang dikutip oleh Puryantoro, (2019) menjelaskan bahwa jam kerja merupakan waktu yang ditentukan dalam melakukan suatu pekerjaan. Jam kerja guru dilihat dari jumlah jam mengajar minimum dalam satu minggu yaitu 24 jam perminggu, serta jam mengajar maksimum dalam satu minggu yaitu 40 jam. Jam mengajar umumnya ditentukan oleh pihak sekolah berdasarkan kebutuhan dari pihak sekolah, peraturan pemerintah dan kemampuan guru yang bersangkutan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Yeni & Okmida, (2021).

Penelitian yang menjelaskan bahwa variabel jam kerja (X2) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Semakin teratur jam kerja guru maka semakin meningkat pula kinerja guru. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Arafsyah, 2016., dan Wandani et al., 201)

### **3.3 Pengaruh Gaji Guru dan Jam Kerja Guru terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan pada uji parsial diketahui t-hitung sebesar 3,151 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $3,151 > 1,669$  maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jam kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil pengujian sumbangan relatif (SR) variabel kinerja guru sebesar 43% dan sumbangan efektif (SE) variabel jam kerja sebesar 20,76%.

Hasil uji hipotesis tersebut jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Herington, (2001) yang dikutip oleh Puryantoro, (2019) menjelaskan bahwa jam kerja merupakan waktu yang ditentukan dalam melakukan suatu pekerjaan. Jam kerja guru dilihat dari jumlah jam mengajar minimum dalam satu minggu yaitu 24 jam perminggu, serta jam mengajar maksimum dalam satu minggu yaitu 40 jam. Jam mengajar umumnya ditentukan oleh pihak sekolah berdasarkan kebutuhan dari pihak sekolah, peraturan pemerintah dan kemampuan guru yang bersangkutan. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian Yeni & Okmida, (2021).

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Arafisyah, (2016) dan Wandani et al., (2016) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa variabel jam kerja (X2) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y). Semakin teratur jam kerja guru maka semakin meningkat pula kinerja guru

#### **4. PENUTUP**

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai gaji guru dan jam kerja guru terhadap kinerja guru adalah sebagai berikut :1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaji guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno. dengan sumbangan relatif sebesar 57% dan sumbangan efektif sebesar 28,05%. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan jam kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno dengan sumbangan relatif sebesar 43% dan sumbangan efektif sebesar 20,76%. 3) Terdapat pengaruh gaji guru dan jam kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,488. Arti dari koefisien ini yaitu bahwa kontribusi yang diberikan oleh kombinasi variabel berarti gaji guru dan jam kerja guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Baturetno adalah sebesar 48,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alifah, S. (2021). Peningkatan Kualitas Pendidikan di Indonesia untuk Mengejar Ketertinggalan dari Negara Lain. *Jurnal Penelitian*, 5, 113–123.
- Alim, A. N. (2020). Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sako Indah Gemilang Palembang. UIN Raden Fatah, Palembang.
- Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). The Effect of Teacher Compensation and Job Satisfaction on Teacher Performance. *Education and Humanities Research*, 565(13), 1049.
- Arafisyah, R. B. (2016). Pengaruh Gaji, Usia, Beban Jam Mengajar Terhadap Produktifitas Kerja. 20.
- Dewi, N. M. W. C., & Arwiyah, M. Y. (2020). Pengaruh Jam Kerja yang Panjang dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 508–515.
- Dwiastuti, N. S. (2020). Pengaruh Tingkat Pendapatan Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 15 Jakarta Selatan. *Skripsi*, 52–56.

- Ekawati, M. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/12744>
- Elvira. (2021). Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan dan Cara Mengatasinya ( Studi pada : Sekolah Dasar di Desa Tonggolobibi ) Factors Causing the Low Quality of Education and How to Overcome It ( Study on : Elementary School in Tonggolobibi Village ). *Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*, 16, 94--96.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111–117.
- Fajri, I., & Afriansah, H. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia. Universitas Negeri Padang, Padang.
- Fakhiroh, Z. M. (2018). Hubungan Pendapatan dengan Kualitas Kineja Guru dalam Pembelajaran di SMK Dipenogoro 1 Purwokerto. *Education and Learning Journal*, 1–95. <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/3452/>
- Fitasari, N., & Mardiyah, S. U. K. (2016). Persepsi Warga Sekolah tentang Penerapan Peraturan 5 Hari Kerja di Smk Negeri 1 Cilacap Jawa Tengah the. In *Universitas Negeri Yogyakarta (Issue 1)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Harsono. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (3rd ed.)*. Gumpang Agung III.
- Haryani, K. (2019). Pengaruh Gaji, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lesianco di Cikarang.
- Idzhar, A. (2016). Peran Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Ahmad Idzhar SMK Negeri 1 Bantaeng. *Jurnal Office*, Vol. 2 No., 2.
- Irham, I., Syukri, F., & Hamdani, M. D. Al. (2019). Pengaruh Kegiatan Keagamaan terhadap Kualitas Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 19.
- Kuncoro, T., & Dardiri, A. (2017). Teacher Performance and Work Environment in the Instructional Process in Vocational School. *AIP Conference Proceedings*, 1887(September). <https://doi.org/10.1063/1.5003526>
- Mahfud, M. N. (2019). Kesulitan Guru dalam Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas di SMK Negeri 6 Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Novianti, K., & Purwanto, Y. (2015). Hubungan Antara Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kultur Organisasi dengan Kinerja Guru SD Muhammadiyah

I Surakarta [Universitas Muhammadiyah Surakarta].  
<http://eprints.ums.ac.id/39260/4/02>. NASKAH PUBLIKASI.pdf

- Pramesti, D., & Muhyadi. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA. *Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56.
- Purwati, A. A., & Kurniawan, J. (2018). Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. *Cano Economos*, 7, 16–24.
- Puspaningtyas, G., & Ismiyati. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 16 Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 511–524. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Sari, W. (2016). Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *TINGKAP : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial Budaya Dan Ekonomi*, 12(1), 65–81.
- Srinalia. (2015). Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 15(2), 196. <https://doi.org/10.22373/jid.v15i2.580>
- Tulhusnah, & Puryantoro. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 300. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67>
- UTAMI, R. (2018). PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA GURU.
- Wandani, F. S., Pardiman, & Khalikussabir. (2016). Pengaruh Sistem Jam Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen – Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Yeni, M., & Okmida, S. (2021). Pengaruh Jam Kerja Dan Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bintang Mas Pusaka ( BMP ) Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(3), 231.
- Alifah, S. (2021). Peningkatan Kualitas Pendidikan di Indonesia untuk Mengejar Ketertinggalan dari Negara Lain. *Jurnal Penelitian*, 5, 113–123.
- Alim, A. N. (2020). Pengaruh Gaji, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sako Indah Gemilang Palembang. *UIN Raden Fatah, Palembang*.
- Arafat, Y., & Eddy, S. (2021). The Effect of Teacher Compensation and Job Satisfaction

- on Teacher Performance. *Education and Humanities Research*, 565(13), 1049.
- Arafsyah, R. B. (2016). Pengaruh Gaji, Usia, Beban Jam Mengajar Terhadap Produktifitas Kerja. 20.
- Dewi, N. M. W. C., & Arwiyah, M. Y. (2020). Pengaruh Jam Kerja yang Panjang dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Witel Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, 4(3), 508–515.
- Dwiastuti, N. S. (2020). Pengaruh Tingkat Pendapatan Terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 15 Jakarta Selatan. *Skripsi*, 52–56.
- Ekawati, M. (2018). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/12744>
- Elvira. (2021). Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan dan Cara Mengatasinya ( Studi pada : Sekolah Dasar di Desa Tonggolobibi ) Factors Causing the Low Quality of Education and How to Overcome It ( Study on : Elementary School in Tonggolobibi Village ). *Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*, 16, 94--96.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111–117.
- Fajri, I., & Afriansah, H. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Universitas Negeri Padang, Padang*.
- Fakhiroh, Z. M. (2018). Hubungan Pendapatan dengan Kualitas Kineja Guru dalam Pembelajaran di SMK Dipenogoro 1 Purwokerto. *Education and Learning Journal*, 1–95. <http://repository.iainpurwokerto.ac.id/3452/>
- Fitasari, N., & Mardiyah, S. U. K. (2016). Persepsi Warga Sekolah tentang Penerapan Peraturan 5 Hari Kerja di Smk Negeri 1 Cilacap Jawa Tengah the. In *Universitas Negeri Yogyakarta (Issue 1)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Harsono. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan (3rd ed.)*. Gumpang Agung III.
- Haryani, K. (2019). Pengaruh Gaji, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lesianco di Cikarang.
- Idzhar, A. (2016). Peran Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Ahmad Idzhar SMK Negeri 1 Bantaeng. *Jurnal Office*, Vol. 2 No., 2.
- Irham, I., Syukri, F., & Hamdani, M. D. Al. (2019). Pengaruh Kegiatan Keagamaan terhadap Kualitas Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 19.
- Kuncoro, T., & Dardiri, A. (2017). Teacher Performance and Work Environment in the

Instructional Process in Vocational School. AIP Conference Proceedings, 1887(September). <https://doi.org/10.1063/1.5003526>

Mahfud, M. N. (2019). Kesulitan Guru dalam Melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas di SMK Negeri 6 Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.

Novianti, K., & Purwanto, Y. (2015). Hubungan Antara Persepsi Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kultur Organisasi dengan Kinerja Guru SD Muhammadiyah I Surakarta [Universitas Muhammadiyah Surakarta]. <http://eprints.ums.ac.id/39260/4/02>. NASKAH PUBLIKASI.pdf

Pramesti, D., & Muhyadi. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA. *Jurnal Pendidikan IPS*, 5(1), 43–56.

Purwati, A. A., & Kurniawan, J. (2018). Analisis Pengaruh Gaji, Kedisiplinan dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. *Cano Economos*, 7, 16–24.

Puspaningtyas, G., & Ismiyati. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komunikasi Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 16 Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 511–524. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>

Sari, W. (2016). Pengaruh Gaji dan Motivasi terhadap Kinerja Guru pada SMA Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *TINGKAP : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial Budaya Dan Ekonomi*, 12(1), 65–81.

Srinalia. (2015). Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru dan Korelasinya terhadap Pembinaan Siswa: Studi kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 15(2), 196. <https://doi.org/10.22373/jid.v15i2.580>

Tulhusnah, & Puryantoro. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 300. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67>

Utami, R. (2018). Pengaruh Gaji Guru terhadap Kinerja Guru.

Wandani, F. S., Pardiman, & Khalikussabir. (2016). Pengaruh Sistem Jam Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cafe di Kecamatan Dau Kabupaten Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen – Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.

Yeni, M., & Okmida, S. (2021). Pengaruh Jam Kerja Dan Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bintang Mas Pusaka ( BMP ) Muara Bungo. Jurnal Manajemen Sains, 1(3), 231.

: