



## Analisis Tingkat Gaji pada Kinerja Guru di MIS Muslimin Cihurang

Muhammad Deka Faathir\*<sup>1</sup>, Fizi Fauziya<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, Indonesia  
[faathirdeka@gmail.com](mailto:faathirdeka@gmail.com)<sup>1</sup>, [fizifauziya@digitechuniversity.ac.id](mailto:fizifauziya@digitechuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

Alamat : Jl. Cibogo Indah No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung Jawa Barat.  
Korespondensi penulis : [faathirdeka@gmail.com](mailto:faathirdeka@gmail.com)\*

**Abstract.** *Teacher performance has a very important role in determining the success of a school in achieving its goals. Teacher performance is influenced by various factors, both external and internal. One of the internal factors that is thought to have a close relationship with teacher performance is the level of salary earned. There are many teachers at MIS Muslimin Cihurang who have honorary teacher status and therefore have salary levels that do not match the workload they carry. The aim of this research is to determine the level of salary for teacher performance at MIS Muslimin Cihurang. This research uses a qualitative approach. Observation, interview and documentation methods were used to collect data, with data analysis techniques including data reduction, data presentation and drawing conclusions. Based on the research results, it shows that although the level of teacher salary at MIS Muslimin Cihurang is sufficient to meet living needs, it still has not reached the level expected to achieve teacher welfare. Nevertheless, there is still strong intrinsic motivation among teachers, namely they have quite high work motivation, especially because of a sense of responsibility to educate the nation's children. Teacher performance is also reflected in their ability to plan, implement and evaluate learning. Teachers continue to try to give their best and carry out structured evaluations even though there are obstacles in the learning process. Therefore, increasing teacher salaries at MIS Muslimin Cihurang can increase motivation and job satisfaction, which has an impact on improving the quality of learning and teacher performance.*

**Keywords:** *Salary Level, Teacher Performance, Work Motivation.*

**Abstrak.** Kinerja guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun internal. Salah satu faktor internal yang diduga mempunyai hubungan erat dengan kinerja guru adalah tingkat gaji yang didapatkan. Terdapat banyak guru di MIS Muslimin Cihurang yang berstatus guru honorer sehingga memiliki tingkat gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diembannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat gaji pada kinerja guru di MIS Muslimin Cihurang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Metode observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data, dengan teknik analisis data yang mencakup reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun tingkat gaji guru di MIS Muslimin Cihurang sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun masih belum mencapai tingkat yang diharapkan untuk mencapai kesejahteraan guru. Meskipun demikian, masih terdapat motivasi intrinsik yang kuat di antara para guru yaitu memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, terutama karena rasa tanggung jawab untuk mencerdaskan anak bangsa. Kinerja guru juga tercermin dari kemampuan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Guru terus berusaha memberikan yang terbaik dan melakukan evaluasi secara terstruktur meskipun ada hambatan dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan gaji guru di MIS Muslimin Cihurang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru.

**Kata Kunci:** Tingkat Gaji, Kinerja Guru, Motivasi Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Dunia pendidikan adalah sebuah institusi yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran tersebut berkaitan dengan upaya untuk menciptakan generasi berikutnya dari bangsa yang memiliki sumber daya manusia yang handal

dan berkualitas. Guru memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam sektor pendidikan.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dihasilkan dari pendidikan yang baik, yang merupakan faktor penting dalam pembangunan suatu bangsa. Guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, dan kinerja kerja yang optimal dari guru akan berdampak positif terhadap kualitas pendidikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru adalah tingkat gaji. Gaji adalah pendorong orang untuk mau bekerja dengan rajin dan fasilitas lain seperti kesehatan, tunjangan khusus dan perhatian, semuanya akan mendorong mau bekerja dengan baik (Priyono & Maris, 2014). Guru yang merasa gaji mereka tidak setara dengan beban pekerjaan yang mereka lakukan biasanya kurang termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Sebaliknya, guru yang merasa gaji mereka setara dengan beban pekerjaan yang mereka lakukan biasanya cenderung lebih bersemangat untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru. Kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kerja, didefinisikan oleh Safrizal (2022) sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika seorang guru memiliki tingkat kinerja yang tinggi, mereka akan berusaha untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sebaik mungkin, berusaha untuk mengatasi semua hambatan, dan melaksanakan tugas mereka sesuai dengan kemampuan mereka. Di sisi lain, jika seorang guru memiliki tingkat kinerja yang rendah, maka akan sulit untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan secara keseluruhan.

Menurut Tempo.co, gaji guru honorer sangat rendah dibandingkan dengan guru berstatus PNS, dan ini dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 yang telah diperbarui dengan PP Nomor 56 Tahun 2012, besaran gaji guru SD honorer bervariasi di setiap wilayah tergantung anggaran pemerintah daerah dan yayasan swasta. Umumnya, upah guru honorer dibayarkan berdasarkan jumlah jam mengajar. Namun, guru ini tidak menerima tunjangan seperti PNS karena tidak ada kebijakan khusus dari pemerintah.

Penghasilan yang diterima seorang guru sangat dipengaruhi oleh status mereka. Jika guru honorer diberi gaji yang lebih rendah dari guru PNS, mereka pasti akan merasa kurang dihargai, yang dapat mengurangi motivasi mereka untuk bekerja dan mencapai hasil terbaik. Sekolah tentunya memerlukan guru yang sangat berperan penting untuk mencapai tujuan. Guru

diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka, dan kualitas guru bergantung pada hasil kerja mereka. Diharapkan sistem gaji yang meningkatkan kinerja guru akan memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan tujuan pendidikan.

Pada kenyataannya, sistem penggajian bagi para pendidik, khususnya guru honorer saat ini dinilai kurang efektif. Sebab, sistem yang ada saat ini dianggap kurang efektif sebagai bagian dari sistem imbalan, terlihat dari jumlah uang yang mereka peroleh tidak cukup untuk menjalani kehidupan yang layak. Berdasarkan hal tersebut, peneliti dapat mengetahui kinerja guru dengan memiliki sistem tingkat gaji guru yang berbeda - beda.

Sekolah swasta MIS Muslimin Cihurang terletak di Kp. Cihurang Rt 01/04, Kecamatan Cihampelas, Kabupaten Barat Bandung. Berdasarkan sertifikat 1442/BAN-SM/SK/2019, MIS Muslimin Cihurang memiliki akreditasi yang baik (B). Kementerian Agama menaungi MIS Cihurang dalam menjalankan kegiatannya. Selain itu, sekolah ini memiliki banyak guru. Dalam MIS Muslimin Cihurang, gaji guru dihitung berdasarkan kelas dan durasi kerja.

Berdasarkan penuturan dari Kepala Sekolah MIS Muslimin Cihurang kurang optimalnya kinerja guru di MIS Muslimin Cihurang dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satu faktornya adalah karena cukup banyak jumlah tenaga guru yang masih berstatus guru honorer sehingga memiliki tingkat gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diembannya. Guru di MIS Muslimin Cihurang memiliki beban kerja yang cukup berat. Yang mana guru dituntut untuk melaksanakan berbagai tugas seperti mengajar, membimbing kegiatan ekstrakurikuler, dan mengikuti pengembangan diri. Dikarenakan oleh sistem gaji seperti ini, maka dari hasil pengamatan peneliti ditemukan beberapa permasalahan seperti lemahnya semangat guru yang berdampak juga pada rendahnya kinerja guru tersebut.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Gaji**

#### **Pengertian Gaji**

Gaji adalah salah satu alasan seseorang bekerja, dan mungkin merupakan alasan terpenting untuk mencapai tujuan seperti prestasi, afiliasi dengan orang lain, aktualisasi diri dan pengembangan diri. Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik yang diberikan oleh majikan kepada karyawan yang dinyatakan dalam kontrak kerja (Fadilah, Dur, & Cipta, 2021).

Menurut Samsudin (2010) dalam (Taupiq, Ummah, Irfan, & Permana, 2019), gaji merupakan sesuatu berupa uang atau yang berhubungan dengan uang dan diberikan kepada pegawai/karyawan sebagai imbalan pekerjaan.

Menurut Kadarisman (2012) dalam (Indriani, Budi, & Primanto, 2021), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai karena mereka berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Gaji juga dapat didefinisikan sebagai imbalan tetap yang diterima seseorang karena hubungannya dengan perusahaan atau organisasi. Salah satu imbalan ekstrinsik yang bisa diperoleh seseorang dari aktivitas pekerjaannya adalah gaji atau upah. Hal ini dapat membantu organisasi dalam menjangkau karyawan yang bekerja keras untuk bekerja dengan baik.

Dari beberapa teori mengenai gaji ditarik sebuah kesimpulan bahwa gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya dan besaran gaji ditentukan oleh posisinya dalam suatu perusahaan atau organisasi.

### **Macam-macam Gaji**

Berdasarkan pendapat Budiono dalam (Rara & Agustian, 2022), terdapat dua jenis gaji yang diterima oleh karyawan, yaitu:

#### **1. Gaji finansial**

Gaji finansial adalah apa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, seperti gaji, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, asuransi kesehatan, dan lain-lain.

#### **2. Gaji non-finansial**

Gaji non-finansial adalah gaji yang diberikan kepada karyawan selain uang dan dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

### **Faktor yang Mempengaruhi Gaji**

(Kafabih & Ahmad, 2023) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi gaji, yaitu antara lain:

#### **1. Tingkat pendidikan**

Faktor yang paling penting dalam menentukan gaji adalah tingkat pendidikan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan diberi gaji yang lebih tinggi karena mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan.

#### **2. Masa kerja**

Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama biasanya akan menerima gaji yang lebih tinggi karena mereka memiliki lebih banyak pengalaman dan pengetahuan, yang membuat mereka lebih efisien dan produktif.

### 3. Jenis pekerjaan

Karyawan yang bekerja pada jenis pekerjaan yang lebih sulit dan membutuhkan keterampilan dan tanggung jawab yang lebih tinggi umumnya akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi juga. Hal ini dikarenakan pekerjaan tersebut membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih tinggi.

### 4. Jarak tempuh perusahaan dengan tempat tinggal karyawan (domisili)

Jarak perusahaan dengan tempat tinggal (domisili) karyawan dapat mempengaruhi gaji mereka. Karyawan yang tinggal lebih jauh dari perusahaan biasanya akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi karena perusahaan harus membayar biaya transportasi dan waktu yang mereka habiskan untuk pergi dan pulang dari tempat kerja.

## **Indikator Gaji**

Indikator gaji, menurut Kurniawati (2013:9) dalam (Ratnasari dan Ashadi 2020), adalah sebagai berikut:

1. Kelayakan
2. Motivasi kerja
3. Kepuasan kerja

## **Kinerja Guru**

### **Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja menurut Pianda (2018) didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk posisi tersebut. Menurut Gusti (2012:4) dalam (Rohman, 2020) mengemukakan “Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki”. Sedangkan menurut Hamzah B. Uno (2014, hal. 70), kinerja guru adalah hasil kerja yang sudah dilakukan oleh pendidik/guru.

Berdasarkan berbagai teori mengenai kinerja guru ditarik sebuah kesimpulan bahwa, kinerja guru adalah prestasi yang telah dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional.

### **Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Pratiwi et al., (2021) menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru profesional, termasuk berikut:

1. Kepribadian dan dedikasi
2. Kemampuan mengajar
3. Motivasi
4. Kedisiplinan

### **Indikator Kinerja Guru**

Menurut Tutik Rachmawati (2013) dalam (Gusman, 2020), ada tiga ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru, yaitu:

1. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
3. Evaluasi/penilaian pembelajaran

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Menurut (Ramdhan, 2021), penelitian deskriptif adalah penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Adapun yang dimaksud dengan penelitian kualitatif adalah riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan induktif (Rukin, 2019). Objek penelitian ini adalah tingkat gaji yang diterima guru di MIS Muslimin Cihurang. Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi. Teknik observasi adalah cara untuk mengumpulkan data penelitian yang dilakukan dengan mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diamati oleh peneliti. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu observasi partisipasi pasif yang artinya peneliti datang ke tempat orang yang akan diamati, tetapi tidak ikut serta terlibat di dalam kegiatan tersebut.
2. Wawancara. Pada penelitian ini wawancara dilakukan dengan wawancara terpusat, yaitu teknik pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang suatu topik dari berbagai sudut pandang. Peneliti memakai wawancara terstruktur dengan informan terkait. Wawancara dilakukan berdasarkan pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya oleh peneliti dengan menggunakan pertanyaan yang sama untuk setiap responden dan tidak dapat diubah selama wawancara.
3. Dokumentasi. Dokumentasi cara pengumpulan data dengan menggunakan data berupa buku atau catatan (dokumen) dan sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti

mengumpulkan data yang relevan dengan masalah tingkat gaji pada kinerja guru di MIS Muslimin Cihurang

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Miles dan Huberman. Analisis data dilakukan menggunakan pola yang diusulkan oleh Miles dan Huberman (2004) dalam (Sugiyono, 2018) dalam tiga tahap kegiatan:

#### 1. Reduksi data

Reduksi data berarti membuat ringkasan , memilih hal -hal yang paling penting , mencari tema dan pola, serta menghilangkan hal-hal yang dianggap tidak perlu . Artinya data yang direduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan memudahkan peneliti dalam mengumpulkan dan mencari data bila diperlukan.

#### 2. Penyajian data.

Pada penelitian kualitatif, hasil penelitian dapat disajikan dalam berbagai bentuk, seperti uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan *flowchart*. Namun, teks naratif merupakan format yang paling umum digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif.

Menarik kesimpulan/verifikasi data.

Penelitian kualitatif menghasilkan kesimpulan yang merupakan temuan baru dan belum pernah ada sebelumnya. Temuan ini dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih belum jelas, dan menjadi jelas setelah diteliti. Kesimpulan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan penelitian yang dilakukan pada guru-guru di MIS Muslimin Cihurang. Kesimpulan ini memberikan jawaban atas permasalahan penelitian yang terkait dengan tingkat gaji pada kinerja guru.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat gaji yang didapatkan pada kinerja guru di MIS Muslimin Cihurang merupakan besaran gaji atau peningkatan finansial yang diterima oleh para guru di sekolah tersebut sebagai ketidakseimbangan atas pekerjaan dan kontribusi mereka dalam proses pendidikan. Salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru adalah gaji atau upah. Diharapkan bahwa gaji yang layak dan sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab guru dapat meningkatkan kualitas pengajaran, komitmen, dan keinginan untuk melakukan tugas sekolah. Jumlah gaji yang diterima oleh guru MIS Muslimin Cihurang dihitung berdasarkan beberapa faktor, seperti kelayakan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Kinerja guru di MIS Muslimin Cihurang dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Pada

penelitian ini, hasil analisis data menunjukkan bahwa imbalan jasa/gaji masih sudah cukup untuk kebutuhan hidup para guru, namun untuk imbalan jasa/gaji masih belum dapat mensejahterakan atau dikatakan gaji yang diterima belum sesuai apa yang diharapkan.

Sejalan dengan pengertian kelayakan gaji guru adalah suatu keadaan yang memungkinkan guru untuk mendapatkan gaji yang sesuai dengan kontribusi dan harapan mereka dalam proses pendidikan. Kelayakan gaji guru tergantung pada berbagai faktor, seperti status guru (PNS, PPPK, atau honorer), lokasi, dan jenis sekolah (sekolah negeri, swasta, atau yayasan). Kondisi gaji guru honorer paling beragam dibandingkan dengan guru berstatus lain, dan hal ini bergantung pada kebijakan sekolah atau yayasan yang bersangkutan dengan mereka. Penentuan gaji guru yang layak harus mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, seperti kualitas pengajaran, komitmen, dan pengalaman yang mereka miliki.

Motivasi kerja yang tinggi bagi pelaksanaan tugas memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja seseorang. Motivasi kerja yang dirasakan oleh guru di MIS Muslimin Cihurang cukup tinggi. Dilihat dari dorongan yang ada dalam diri para guru seperti hobi mengajar anak-anak dan melihat anak-anak berkembang, tanggung jawab sebagai guru memberikan ilmu untuk masa depan cerah bagi anak-anak sehingga mencerdaskan anak bangsa. Gaji juga menjadi salah satu faktor yang memotivasi guru untuk bekerja lebih baik ke depannya dan gaji menjadikan guru untuk menjalankan kewajiban seorang guru untuk tanggung jawab dan amanah sebagai dalam mengajar di sekolah.

Meskipun dari segi materi belum sesuai dengan apa yang diharapkan, akan tetapi sudah tumbuh motivasi tersendiri yang ada pada guru di MIS Muslimin Cihurang. Dimana motivasi ini yang mendorong guru untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang tenaga didik untuk terus menyampaikan ilmu yang dimiliki kepada para peserta didiknya. Sejalan dengan pendapat yang dikutip dari Aprida, Fitria, dan Nurkhalis (2020), yang menyatakan bahwa kinerja guru meningkat seiring dengan peningkatan motivasi kerja mereka, dan sebaliknya, kinerja guru menurun seiring dengan penurunan motivasi kerja mereka.

Kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap emosional yang mencerminkan rasa puas dan bahagia terhadap pekerjaan yang sedang dijalani yang memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja guru. Pada penelitian ini guru di MIS Muslimin Cihurang masih terdapat adanya ketidakpuasan kerja yang mana salah satunya karena gaji yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang diemban. Kemampuan guru untuk merancang program pembelajaran, membuat bahan ajar yang tepat, menggunakan metode dan media yang tepat, dan melakukan evaluasi dan analisis yang efektif adalah semua faktor yang mempengaruhi kinerja mereka sebagai pendidik.



Dalam proses pembelajaran, guru di MIS Muslimin Cihurang menggunakan berbagai strategi untuk meningkatkan keaktifan siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Mereka melakukan evaluasi terhadap cara mengajar, mencari tahu faktor penyebab ketidakaktifan siswa, membantu siswa yang pasif, dan mengubah metode belajar untuk menjadikan siswa menjadi aktif. Guru juga menggunakan metode evaluasi yang beragam untuk menilai hasil belajar siswa, termasuk penilaian tertulis, penilaian sikap, penilaian penugasan, dan lain-lain.

Guru-guru di MIS Muslimin Cihurang menerapkan metode "lanjutkan, mulai, dan hentikan" dalam memberikan umpan balik atas hasil evaluasi/pemahaman siswa. Metode ini terbukti efektif dalam meningkatkan partisipasi dan hasil belajar siswa. Kendala yang dihadapi dalam proses pembelajaran meliputi kurangnya minat belajar, ketidakcocokan metode pembelajaran, gangguan disiplin di kelas, dan keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan strategi yang tepat dan evaluasi yang efektif, guru-guru di MIS Muslimin Cihurang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja mereka sebagai pendidik.

Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan uraian dan hasil analisis data mengenai "Analisis Tingkat Gaji pada Kinerja Guru di MIS Muslimin Cihurang" dapat disimpulkan bahwa tingkat gaji yang didapatkan pada kinerja guru di MIS Muslimin Cihurang merupakan besaran gaji atau peningkatan finansial yang diterima oleh para guru di sekolah tersebut sebagai ketidakseimbangan atas pekerjaan dan kontribusi mereka dalam proses pendidikan. Faktor tingkat gaji mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja guru di MIS Muslimin Cihurang yang mana berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Meskipun gaji yang diterima oleh guru sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, namun belum mencapai tingkat yang diharapkan untuk mencapai kesejahteraan guru. Walaupun demikian, motivasi intrinsik tetap menjadi faktor penting dalam menjaga kinerja guru yaitu memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi, terutama karena rasa tanggung jawab untuk mencerdaskan anak bangsa. Selain itu, kinerja guru tercermin dari kemampuan mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Meskipun terdapat

kendala dalam proses pembelajaran, guru tetap berupaya memberikan yang terbaik dan melakukan evaluasi secara terstruktur.

Dengan demikian, peningkatan tingkat gaji guru di MIS Muslimin Cihurang dapat memberikan dorongan tambahan bagi motivasi dan kepuasan kerja, yang pada dasarnya akan meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fadilah, R., Dur, S., & Cipta, H. (2021). Penerapan metode Analytical Hierarchy Process dalam menentukan gaji bonus karyawan pada PTPN III Sei Putih. *Jurnal Sains Matematika dan Statistika*, 72–84.
- Gusman, H. E. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMPN Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293–301.
- Indriani, D., Wahono, B., & Primanto, A. B. (2021). Pengaruh gaji dan intensif terhadap kinerja karyawan nonmedis dan perawat pada Klinik Rumah Luka di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(3), 135–145.
- Kafabih, Z., & Dzulfikar, A. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji di Elrumi Batik Pekalongan. *Jurnal Sahmiyya: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 89–93.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga, dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada mini market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: Kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Pratiwi, W. A., Prasetyo, I., & Sarina, M. N. (2021). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru taman kanak-kanak. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 1741–1753.
- Priyono, & M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Rara, & Agustian, W. (2022). Tinjauan gaji dan masa kerja karyawan pada PT Haramatera Lambang Negeri. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Vokasi*, 4(2), 53–56.
- Ratnasari, I., & Ashadi, M. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*, 1(2), 92–102.
- Rukin. (2019). *Metodologi penelitian kualitatif*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia.

- Safrizal, H. B. (2022). Monograf kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Purbalingga: Eureka Medika Aksara.
- Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian pendidikan (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Taufiq, R., Ummah, R., & Permana, A. (2019). Rancang bangun sistem informasi penggajian pegawai berbasis web di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Kota Tangerang. *Jurnal Informatika Universitas Pamulang*, 119–124.
- Uno, H. B. (2014). Teori kinerja dan pengukurannya. Jakarta: Bumi Akasara.