

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

Oleh.

Wiwin Setianingsih<sup>1</sup>, Mukhtar Abdul Kader<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis  
Tenaga Pengajar email : [wwinsetianingsih122@gmail.com](mailto:wwinsetianingsih122@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis  
Jabatan Fungsional Asisten Ahli email : [mwr7380@gmail.com](mailto:mwr7380@gmail.com)

### ABSTRAK

*Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Taruna Bangsa Ciamis. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja guru yang belum optimal yang disebabkan disiplin kerja yang belum optimal, kompetensi perlu di tingkatkan dan jeleknya sistem kompensasi yang berdampak pada Kinerja guru. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dan survei eksplanatori dengan teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner dan observasi. Hasil penelitian kepada 59 responden ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja, dalam hal ini jika disiplin kerja tinggi maka kinerja guru akan tinggi, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru, dalam hal ini jika kompetensi guru tinggi maka kinerja guru tinggi, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi namun pengaruhnya perlu ditingkatkan. Dalam hal ini semakin tinggi kompensasi guru maka akan semakin tinggi kinerja guru. secara simultan disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yang akhirnya bahwa apabila disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi tinggi maka kinerja guru pun akan tinggi.*

**Keyword :** *Disiplin Kerja, Kompetensi Guru, Kompensasi, Kinerja Guru*

### 1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan menuntut masyarakat untuk melakukan perubahan sehingga mampu mengikuti perkembangan zaman dan siap menghadapi persaingan yang kompetitif di era globalisasi. Melalui pendidikan diharapkan dapat membentuk manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan untuk memanfaatkan, menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dan komunikasi. Konsep ideal dari pendidikan Indonesia termaktub dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan No. 20 tahun 2003 bab II pasal 3 yang menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka

mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk menjawab tantangan tersebut bangsa Indonesia memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan salah satu tolak ukurnya adalah tingkat pendidikan. Pendidikan adalah proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, karakter dan seterusnya khususnya lewat persekolahan formal (Sagala, 2009:1),(Darna, Kusman, & Kader, 2017). Keberhasilan pendidikan dipengaruhi oleh

beberapa komponen antara lain 1. Komponen guru, 2. Komponen peserta didik, 3. Komponen pengelolaan, 4. Komponen pembiayaan. Komponen guru merupakan komponen yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu pendidikan. Ini senada dengan pendapat dari Mastuhu (2003:109), yang menegaskan bahwa “berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan bermutu tergantung kepada jumlah atau mutu para aktor dan petugas yang melaksanakannya”. dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 juga yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Sagala, 2009:1). Guru yang profesional dapat dipastikan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan profesionalisme guru akan menjadi jaminan akan terpenuhinya seluruh hak dan kewajiban yang telah menjadi tanggung jawab guru yang bersangkutan. Guru dikatakan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi jika telah dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya. Kinerja guru merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Sekolah dalam mengevaluasi kinerja seorang guru berfokus pada penilaian secara berkala. Keunggulan kompetitif guru akan tercapai apabila pihak manajemen sekolah dapat mengelola jantung aktivitas sekolah dengan mendorong sumber daya manusianya. Salah satu komponen yang mendukung keberhasilan sekolah adalah sumber daya manusia itu sendiri yaitu guru.

SMK Taruna Bangsa adalah salah satu sekolah kejuruan swasta yang berada di kabupaten Ciamis. SMK Taruna Bangsa Ciamis fokus pada pendidikan dengan jumlah guru yang mendedikasikan diri sebanyak 59 orang yang terdiri guru tetap yayasan (GTY) dan guru tidak tetap (GTT), di mana terdiri dari lulusan D3 (1,69%), S1 (88,14%) dan S2 ( 5,08%), sedang kuliah S1 (5,08). Ada 10 orang (16,95%) yang sudah disertifikasi dan mendapatkan sertifikat guru profesional dan 49 Orang (83,05 %). Masih ada 22,03% atau sebanyak 13 orang guru yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan mata pelajaran yang mereka ampu.

Target kinerja guru rata-rata telah mencapai target, namun terdapat komponen utama yang berkenaan dengan tugas guru dalam melaksanakan pembelajaran dan mengembangkan mutu pembelajaran justru belum tercapai. Kedua komponen utama tersebut adalah pengembangan

silabus dari target 87% mencapai realisasi 50 % dan untuk Penelitian Tindakan Kelas target 75% realisasi sebesar 50%. Pengembangan silabus merupakan tugas utama guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara sistematis dan terstruktur. PTK berfungsi agar guru selalu merefleksikan kekurangannya dalam belajar sehingga dapat melakukan perbaikan ke depannya. Jika dua komponen ini tidak tercapai tentu kinerja utama guru dalam melaksanakan pembelajaran dapat dikatakan gagal.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma susila yang baru (Hasibuan 2016:193). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan. Melalui peningkatan disiplin kerja guru agar mampu mendayagunakan sumber dayanya secara optimal, dan mendudukkan sekolah pada posisi persaingan pasar yang lebih kuat dibandingkan dengan sekolah pesaing.

Menurut Sinungan (2003:148) “disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas”. Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat di luar pribadi guru. Masalah adalah penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi, (Sugiyono,2013:50). Dengan adanya masalah diharapkan pola pikir yang dewasa dalam penyelesaian masalah tersebut.

Salah satu bentuk kedisiplinan di sekolah ini melalui kehadiran guru di sekolah. Rekapitulasi daftar hadir guru pada SMK Taruna Bangsa Ciamis, salah satunya menjadi acuan kinerja organisasi dapat dilihat dari salah satu unsur penilaiannya yaitu dari kehadiran pegawai yang membuktikan tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Syuhadhak : 1994:76)

Upaya lain meningkatkan kinerja dalam mutu pendidikan melalui kompetensi, kompetensi yang dimiliki guru merupakan salah satu faktor yang amat penting. Menurut Sagala (2009:29) bahwa “Kompetensi guru terdiri dari Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial”.

Jika kita amati lebih jauh tentang realita kompetensi guru saat ini agaknya masih beragam. Menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Berikut ini adalah hasil kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru yang di hasilkan melalui nilai ujian akhir sekolah.

**Tabel 1.** Nilai Rata-rata Hasil Ujian Nasional SMK TARUNA BANGSA CIAMIS

NO	MATA PELAJARAN	TAHUN PELAJARAN			
		2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1	Bahasa Indonesia	7,38	9,60	86,8	63,8
2	Bahasa Inggris	9,01	8,80	67,3	44,5
3	Matematika	8,79	9,50	68,2	29,6
4	Teori Kejuruan	7,88	9,38	79,7	72,7

Sumber : Wakasek Kurikulum SMK Taruna Bangsa Ciamis

Berdasarkan data dalam tabel di atas diketahui bahwa hasil nilai ujian dengan rata-rata tertinggi dicapai tahun pelajaran 2013/2014 dan rata-rata terendah di tahun pelajaran 2015/2016 dapat dikatakan mengalami penurunan drastis. Tinggi rendahnya nilai ujian diduga memiliki hubungan erat dengan kompetensi yang dimiliki guru mata pelajaran masing-masing dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Upaya lain meningkatkan kinerja dalam mutu pendidikan melalui kompetensi, kompetensi yang dimiliki guru merupakan salah satu faktor yang amat penting. Menurut Sagala (2009:29) bahwa kompetensi guru terdiri dari Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Profesional, dan Kompetensi Sosial.

Jika diamati lebih jauh tentang realita kompetensi guru saat ini agaknya masih beragam. Menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya ditopang oleh derajat penguasaan kompetensi yang memadai, oleh karena itu perlu adanya upaya yang komprehensif guna meningkatkan kompetensi guru.

Berikut ini adalah hasil kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru yang di hasilkan melalui nilai ujian akhir sekolah.

**Tabel 2.** Nilai Rata-rata Hasil Ujian Nasional SMK TARUNA BANGSA CIAMIS

NO	MATA PELAJARAN	TAHUN PELAJARAN			
		2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016
1	Bahasa Indonesia	7,38	9,60	86,8	63,8
2	Bahasa Inggris	9,01	8,80	67,3	44,5
3	Matematika	8,79	9,50	68,2	29,6
4	Teori Kejuruan	7,88	9,38	79,7	72,7

Sumber : Wakasek kurikulum SMK Taruna Bangsa Ciamis

Berdasarkan data dalam tabel di atas diketahui bahwa hasil nilai ujian dengan rata-rata tertinggi

dicapai tahun pelajaran 2013/2014 dan rata-rata terendah di tahun pelajaran 2015/2016 dapat dikatakan mengalami penurunan drastis. Tinggi rendahnya nilai ujian diduga memiliki hubungan erat dengan kompetensi yang dimiliki guru mata pelajaran masing-masing dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Tidak kalah pentingnya dalam upaya meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan melalui kompensasi. Pemberian kompensasi yang layak, berimbang, adil dan menjamin kehidupan dan keluarganya. Menurut Wirawan (2015:368) bahwa "Kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenagakerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja". Sementara komponen kompensasi meliputi komponen langsung dan komponen tidak langsung (Wirawan, 2015:367).

Tidak sedikit guru-guru yang melancarkan aksi mogok mengajar dan demo di berbagai daerah di Indonesia menuntut perbaikan gaji terutama guru-guru yang ada di sekolah Swasta menuntut adanya kesetaraan dengan guru Pegawai Negeri Sipil. Terutama guru yang di angkat oleh yayasan perlu adanya evaluasi dan kontrol dari pemerintah mengenai standar gaji yang di terapkan oleh sebuah yayasan. Di tempat penelitian ini sistem pengajian yang diberikan berdasarkan jam berdiri atau jam hidup. Sistem ini diberikan apabila guru yang bersangkutan hadir dan mengajar di sekolah. Ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan semua guru yang terlibat di sekolah.

## 2. METODOLOGI

### a. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dan survei eksplanatori dengan teknik pengumpulan data wawancara, kuesioner dan observasi.

### b. Waktu dan Tempat

Penelitian bertempat di SMK TARUNA BANGSA Ciamis beralamat di Jln. Raya Banjar, Km. 3, Cijantung Dewasari, Dewasari, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46271. Penelitian ini direncanakan akan berlangsung selama empat bulan dengan mulai dari April 2017 s.d. Juli 2017.

### c. Subjek Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013 : 115). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain.

Populasi bukan sekedar jumlah pada obyek/subyek tetapi meliputi karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh obyek/ subyek tersebut.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013 : 115). Bila populasi besar dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada di populasi karena keterbatasan waktu, tenaga dan dana maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi. Untuk sekedar perkiraan, apabila jumlah subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya apabila jumlah subjeknya besar maka dapat diambil sebagai sampel antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih. Mutu dari suatu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, desain penelitiannya (asumsi-asumsi statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya.

Memperhatikan pernyataan di atas, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu 59 orang maka dalam penelitian ini tidak ada sampel sehingga seluruh populasi dijadikan responden.

#### d. Prosedur

##### 1) Sumber Data

Dalam penelitian ini ada dua sumber data yang diungkap melalui teknik pengumpulan data yang telah ditetapkan, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang bersumber dari hasil-hasil observasi lapangan dan dari angket yang disebar kepada sejumlah responden yang telah ditentukan. Data yang dimaksud meliputi variabel disiplin kerja, variabel kompetensi, variabel kompensasi dan variabel kinerja.

Data Sekunder adalah data yang sifatnya sebagai pendukung yang bersumber dari berbagai literatur dan atau dokumentasi yang berisi penting tentang disiplin kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja. Jenis data yang dikumpulkan adalah persepsi dari responden atas disiplin kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja yang bersifat kuantitatif yang kemudian dikuantifikasikan atas skor.

##### 2) Alat Pengumpul Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik wawancara, kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti

(Sugiyono, 2013 : 194). Pada penelitian ini peneliti menggunakan wawancara tidak terstruktur di mana wawancara bebas tidak menggunakan pedoman secara sistematis dan lengkap yang hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan sebagai pendahuluan.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 : 199). Peneliti menggunakan kuesioner dengan pertanyaan dan jawaban yang variatif.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri lebih spesifik bila dibandingkan dengan teknik wawancara dan kuesioner. Kalau teknik wawancara dan kuesioner selalu komunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga pada alam obyek-obyek yang lain (Sugiyono, 2013 : 203).

Peneliti melakukan observasi nonpartisipan di mana peneliti tidak terlibat langsung dan observasi tidak terstruktur di mana observasi telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, sudah mengetahui di mana tempatnya.

Teknik dokumentasi ditujukan untuk memperoleh informasi tentang data variabel disiplin kerja, variabel kompetensi, variabel kompensasi dan variabel kinerja melalui buku dan dokumentasi.

#### e. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

##### 1) Teknik Pengolahan Data

###### a) Rentang Skala

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, rentang skala yang digunakan adalah rentang skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian telah dijelaskan secara spesifik yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi



dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata seperti sangat setuju, setuju, ragu-ragu, dan tidak setuju.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu diberi skor sesuai dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 3. Rentang Skor Analisis Data dari Likert

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat setuju / selalu /sangat positif	5
2.	Setuju / sering / positif	4
3.	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral	3
4.	Tidak setuju / hampir tidak pernah/negatif	2
5.	Sangat tidak setuju / tidak pernah	1

Sumber : Sugiono (2013:133)

Skala Penilaian instrumen dengan Jumlah populasi Sebanyak 59 Orang. Instrumen menggunakan skala likert pada skala terendah 1 dan skala tertinggi 5.

1) Perhitungan Skala

Skala Terendah = Skor Terendah x Jumlah sampel (n) = 1 x 59 = 59  
 Skala Tertinggi = Skor Tertinggi x Jumlah Sampel (n) = 5 x 59 = 295. Sehingga dalam penelitian ini rentang skalanya adalah :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

RS : Rentang Skala, n: Jumlah Sampel, m : Skor Tertinggi

Jadi :

$$RS = \frac{59(5-1)}{5} = 47,2$$

Tabel 4. Skala Skor dan Rentang Skala

Skala Skor	Rentang Skala	Rentang Skala
1	59 – 106,20	Sangat setuju / selalu /sangat positif
2	106,21– 153,41	Setuju / sering / positif
3	153,42- 200,62	Ragu-ragu/kadang-kadang/netral
4	200,63– 247,83	Tidak setuju / hampir tidak pernah/negatif
5	247.84 – 295	Sangat tidak setuju / tidak pernah/

b) Uji Validitas

Validitas menggambarkan bagaimana kuesioner (pernyataan atau pertanyaan) sungguh-sungguh mampu mengukur apa yang akan di ukur. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi validitas suatu tes, maka alat tes tersebut semakin tepat mengenai sasarannya.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana keakuratan dan ketelitian antara hasil pengukuran dari variabel yang diteliti dibandingkan dengan teori yang ada.

Pengujian tingkat validitas tiap item dipergunakan analisis item, artinya mengorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item. Menurut Sugiyono (2013 : 178), item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila  $r \geq 0.3$ , sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0.3, maka item dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Selanjutnya dihitung dengan uji - t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

- t : Nilai t<sub>hitung</sub>
- r : koefisien korelasi hasil r<sub>hitung</sub>
- n : jumlah responden

Distribusi (Tabel t) untuk  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (dk = n - 2). Kaidah keputusan :

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti valid
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti tidak valid.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran ketepatan atau keakuratan suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2013: 173) , instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split Half*), yaitu :

$$r_1 = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan :

- r<sub>1</sub> = Reliabilitas seluruh instrumen
- r<sub>b</sub> = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas (alpha cronbach) di atas 0,7 (Sugiyono, 2013: 178). Perhitungan ini dibantu oleh *Software* aplikasi SPSS V.16. dan Micosoft Excel 2010.

**d) Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui sejauh mana data yang diperoleh dari pengumpulan data telah berdistribusi normal atau belum untuk menentukan jenis statistik yang digunakan, karena data yang akan diuji berbentuk rasio maka jenis statistik yang digunakan adalah statistik parametris. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode pengujian *Kolmogorov-Smirnov*. Penerapan uji ini bahwa jika bahwa tingkat signifikannya di atas 0,05 berarti berdistribusi normal.

**f. Teknik Analisis Data****1) Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam teknik analisis data penulis menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi, untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Untuk melihat hubungan antara variabel yang dipergunakan rumus regresi berganda Umar (2005:307).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Guru

a : Nilai Konstanta

X<sub>1</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> : Kompetensi

X<sub>3</sub> : Kompensasi

b : Koefisien Regresi

e : *Error*

**2) Uji t (Uji Parsial)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Langkah-langkah untuk melakukan uji t sebagai berikut :

**a. Hipotesis**

1. Ho1 : Variabel Disiplin Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Ha1 : Variabel Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

2. Ho2 : Variabel Kompetensi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Ha2 : Variabel Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Ho3 : Variabel Kompensasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Ha3 : Variabel Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

**b. Tingkat signifikan**

Tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ).

**c. Menentukan t tabel**

Tabel distribusi t dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1

**d. Kriteria pengujian**

Ho diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  Ho ditolak jika  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$

**e. Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$** **c. Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut :

**1) Hipotesis**

Ho : secara serempak X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru

Ha : secara serempak X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan mahasiswa.

Jika nilai *sig.* > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Jika nilai *sig.* < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima

2) Tingkat signifikansi, Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ( $\alpha = 5\%$ )

3) Menentukan  $F_{hitung}$  berdasarkan hasil program SPSS 16 atau rumus

4) Menentukan  $F_{tabel}$

Menentukan  $F_{tabel}$  berdasarkan df 1 (jumlah variabel) dan df 2 (n-k-1) pada tabel *output* kemudian mencari tabel F, atau dapat dicari pada program Ms.Excel dengan cara pada *cell* kosong dengan mengetik =finv (tingkat signifikansi, df1, df2) lalu tekan enter.

**5) Kriteria pengujian**

Ho diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho ditolak jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

6) Membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil analisis menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,272 dengan nilai koefisien determinasi ( $r^2 \times 100$ ) sebesar 0,074 atau sebesar 7,4% (dibulatkan) dan *Adjusted R Square* 0,058 atau 5,8% (dibulatkan). Nilai tersebut mengandung makna bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 5,8% sedangkan sisanya sebesar 94,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari disiplin kerja.

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan uji t, nilai t hitung adalah 2,131 dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan  $dk = n-2 = 57$ . Diperoleh nilai *sign.* = 0,04. Sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu *sign* (0,04) < 0,05 serta T-hitung (2,131) > T-tabel(2,002) maka ***Ho1 di tolak*** dan ***Ha1 diterima***, yang artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### b. Pengaruh Kompetensi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil analisis menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,415 dengan nilai koefisien determinasi ( $r^2 \times 100$ ) sebesar 0,172 atau sebesar 17,2% (dibulatkan) dan *Adjusted R Square* 0,158 atau 15,8% (dibulatkan). Nilai tersebut mengandung makna bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 15,8% sedangkan sisanya sebesar 84,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari kompetensi.

Sedangkan nilai t hitung adalah 3,443 dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan  $dk = n-2 = 57$ . Diperoleh nilai *sign.* = 0,00. Sesuai dengan hasil yang diperoleh yaitu *sign* (0,01) < 0,05 serta  $T_{hitung}$  (3,443) >  $T_{tabel}$ (2,002) maka ***Ho1 di tolak*** dan ***Ha1 diterima***, yang artinya dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

#### c. Pengaruh Kompensasi ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa pengaruh variabel kompetensi ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,233 dengan nilai koefisien determinasi ( $r^2 \times 100$ ) sebesar 0,054 atau sebesar 5,4% (dibulatkan) *Adjusted R Square* 0,038 atau 3,8% (dibulatkan). Nilai tersebut mengandung makna bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 3,8% sedangkan sisanya sebesar 96,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari kompensasi.

Sedangkan nilai t hitung adalah 1,806 dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan  $dk = n-2 = 57$ . Diperoleh nilai *sign.* = 0,08. Sesuai dengan hasil

yang diperoleh yaitu *sign* (0,08) > 0,05 serta  $T_{hitung}$  (1,806) <  $T_{tabel}$ (2,002) maka ***Ho1 di tolak*** dan ***Ha1 diterima***, yang artinya dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja guru.

#### d. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Perhitungan ini dibuktikan dengan  $R_{hitung}$  regresi ganda sebesar 0,541 yang kemudian dimasukkan ke dalam rumus uji signifikansi regresi berganda sehingga diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,633. Kemudian dibandingkan dengan nilai distribusi  $F_{tabel}$ . Untuk  $\alpha = 0,05$  dan  $k$  pembilang = 3 serta  $dk$  penyebut = 55 ( $n-k-1 = 59-3-1$ ) dengan  $F_{tabel}$  sebesar 2,004.

Berdasarkan hal tersebut diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  atau 7,633 > 2,004 dan Signifikansi < 0,05 yaitu 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Y ditentukan oleh terdapatnya pengaruh yang nyata antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  yaitu sebesar 29,2% atau *Adjusted R Square* 0,254 atau 25,4% (dibulatkan). sedangkan sisanya 74,6% merupakan variabel lain yang berpengaruh terhadap Guru namun tidak diteliti seperti : Kepemimpinan, Sarana Prasarana, motivasi, Situasi dan Kondisi, Komitmen dan lain sebagainya. Dari hasil perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{Tabel}$  di atas maka dapat diputuskan bahwa ***Ho1 di tolak*** dan ***Ha1 di terima***, yang mengandung makna terdapat pengaruh positif dan signifikan sebesar 25,4% antara disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap Kinerja Guru.

### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Taruna Bangsa, terbukti terdapat pengaruh nyata baik secara parsial maupun secara simultan. Terdapat 4 kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Disiplin kerja telah dilaksanakan oleh guru-guru dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja guru dan berada pada kriteria tinggi. Dalam hal ini disiplin kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang artinya bahwa jika disiplin kerja tinggi maka dapat mengakibatkan kinerja yang tinggi pula. Namun demikian masih ada yang belum optimal atau masih rendah tingkat kedisiplinannya yaitu mengenai melakukan kesalahan-kesalahan yang sama, mendapatkan sanksi tertulis apabila melakukan pelanggaran untuk kedua kalinya dan menerima surat peringatan sebelum menerima sanksi yang lebih berat. Dari ketiga pernyataan itu pernyataan menerima surat peringatan sebelum

menerima sanksi yang lebih berat mempunyai nilai terendah.

Kompetensi yang dimiliki guru-guru berada pada kriteria tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional berdampak pada meningkatnya kinerja guru. Dalam hal ini kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya bahwa jika kompetensi guru tinggi maka dapat mengakibatkan kinerja guru yang tinggi pula. Namun demikian masih ada yang belum optimal atau masih rendah tingkat kompetensinya yaitu dalam hal membuat penelitian dalam penyusunan karya ilmiah.

Kompensasi telah dilaksanakan oleh manajemen sekolah dan yayasan sesuai dengan aturan yang berlaku dan berada pada kriteria cukup tinggi, dalam hal ini kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya bahwa kompensasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru namun mempunyai nilai yang relatif sangat kecil adapun yang masih perlu adanya perhatian khusus yaitu mengenai mendapatkan jaminan kesehatan atau asuransi dari sekolah dan menerima pensiunan atau pesangon dari sekolah pada saat berhenti dari sekolah.

Disiplin kerja guru telah dilaksanakan dengan baik dan berada pada kriteria tinggi, kompetensi telah dilaksanakan dengan baik dan berada pada kriteria tinggi dan kompensasi sudah dilaksanakan oleh manajemen sekolah dan yayasan sehingga diterima cukup baik oleh guru sehingga secara simultan disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Yang akhirnya bahwa apabila disiplin kerja, kompetensi dan kompensasi tinggi maka kinerja guru pun akan tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Darna, N., Kusman, M., & Kader, M. A. (2017). The Influence of <https://doi.org/10.3923/jeasci.2017.259.268>
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mastuhu (2003). *Sistem nasional pendidikan visioner*. Jakarta: Lentera Hati.
- Sagala, S. (2009). *Konsep dan makna pembelajaran*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Syuhadhak, M. (1994). *Administrasi kepegawaian negara: Teori dan praktek penyelenggaraannya di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.

Umar, H. (2005). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: Rajagrafindo.

Wirawan. (2002). *Profesi dan standar evaluasi*. Jakarta: Rajagrafindo.