

# **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU (Studi Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Mataram)**

**Rosyia Wardani**

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

*E-mail: rosyiawardani3112@gmail.com*

## ***Abstract***

*This study aims to determine a partial and simultan significant effect of financial compensation and discipline on teachers performances at the third vocational school of Mataram. The analysis determine to find a dominant influence on teachers performances too. This research is causal's acociatif. A hundred populations have been select by cencus. Data collected by questionnaires. Instruments test have been used in this research by validity and reliability test. The analysis have been used by multiple regression analysis, simultan determination test ( $R^2$ ), t test, F test and standarized coeficients beta. The results showed that: (1) There is partial significant effect among financial compensation and discipline on teachers performances. (2) There is simultan significant effect among financial compensation and discipline on teachers performances. (3) Discipline has a dominant effect on teachers performances.*

**Keywords:** *financial compensations, discipline, teachers performances*

## **I. PENDAHULUAN**

Pendidikan yang memiliki kualitas baik akan tercipta apabila guru tersebut dapat menciptakan kinerja terbaiknya dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. Menurut Wibowo (2010:7) menyatakan bahwa kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:7) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Rumusan mengenai standar kinerja guru terdiri dari penyusunan program kegiatan pembelajaran, kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode dan strategi pembelajaran, dan hubungan antar pribadi. (Ibrahim dan Syaodih dalam Peraturan Departemen Pendidikan Nasional dirjen PMPTK, 2008:21).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2008:134) adalah Kemampuan dan Keterampilan, Demografi, Persepsi, Sikap, Kepribadian, Motivasi, Komitmen Organisasional, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Imbalan/Kompensasi, Kepemimpinan, Konflik, Kekuasaan, Struktur Organisasi, Desain Pekerjaan, Desain Organisasi, Komunikasi, Karir. Berdasarkan pendapat diatas nampak bahwa Kompensasi dan Disiplin kerja termasuk ke dalam faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja.

Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, baik secara langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan organisasi, pegawai, dan pemerintah. Supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar.

Simamora (2004:461) membedakan kompensasi finansial menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi Langsung dapat berupa Gaji/Upah, Insentif, Bonus. Kompensasi Tidak Langsung berupa pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), Perlindungan ekonomis terhadap bahaya atau kecelakaan, Program pelayanan karyawan seperti pemberian fasilitas, dan Pembayaran kompensasi yang ditetapkan secara legal.

Organisasi selalu berusaha untuk mencapai kepuasan anggotanya dengan memberikan kompensasi kepada mereka. Namun kompensasi tidak selamanya menjadi unsur yang memberikan kepuasan sehingga anggota dapat bekerja optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat

Fredrick Herzberg (dalam Robbins dan Judge, 2008:227) menjelaskan tentang teori dua faktor dimana dalam memenuhi kebutuhan ada dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas adalah (1) Faktor penyebab ketidakpuasan yang disebut faktor hygiene yang meliputi gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan organisasi; (2) Faktor penyebab kepuasan yang meliputi prestasi, pengetahuan, tanggung jawab, dan kemajuan.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut Sastrohadiwiryono (2002:291) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan Davis dalam Mangkunegara (2010:129) mengartikan Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*Diciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Sinungan (2005:145). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya, Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif, Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, Datang dan pulang tepat pada waktunya, dan Bertingkah laku sopan.

Dalam penelitian ini kompensasi menitik beratkan pada aspek kompensasi finansial, lebih spesifik lagi terkait dengan pada guru yang sudah menerima sertifikasi baik yang berstatus guru negeri maupun guru honorer. Kompensasi finansial berupa sertifikasi diberikan oleh pemerintah dimaksudkan untuk meningkatkan mutu pengajar yang nantinya diharapkan bisa memenuhi standar Nasional Pendidikan, sehingga dapat tercipta mutu pendidikan yang berkualitas. Namun kenyataannya, yang dipahami oleh para guru adalah sebaliknya, sertifikasi dianggap sebagai suatu aspek yang erat hubungannya dengan gaji. Sehingga nampak mereka menganggap sepele dan kurang menyadari bahwa betapa tugas mencerdaskan bangsa berada di pundaknya. Mereka hanya menganggap sertifikasi guru hanya sebagai gerbang kenaikan gaji, tapi tidak meyakini bahwa sertifikasi guru merupakan ajang uji konsistensi dalam menjalankan profesi sebagai pendidik.

Selain aspek kompensasi, disiplin kerja juga menjadi aspek yang mempengaruhi kurangnya kinerja guru. Kurangnya disiplin kerja guru terlihat dari sikap yang tidak disiplin dalam beberapa hal, seperti yang ditemukan dilapangan bahwa masih terdapat sejumlah guru yang datang terlambat mengajar, masih ada guru yang memberikan catatan sampai jam berakhir, masih terdapat guru yang tidak disiplin waktu, datang dan pulang tidak menandatangani daftar hadir, dan masih terdapat guru yang tidak memiliki perangkat persiapan mengajar seperti RPP. Fenomena ini tentu akan berimbas kepada tingkat kinerja guru menjadi rendah.

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah dan batasan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dari Kompensasi finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram. (2) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kompensasi finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram. (3) Untuk mengetahui manakah dari faktor Kompensasi finansial dan Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **2.1. Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada Organisasi. Sementara menurut Werther dan Davis dalam Hasibuan (2009:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

Pegawai merupakan setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu Organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Besarnya balas jasa yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, prestasi kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran) (Hasibuan, 2009:117).

Menurut Simamora (2004:461) “Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi finansial dapat berupa upah/gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain”.

(a) Gaji/Upah

Definisi Gaji/upah menurut Simamora (2004:445) menjelaskan bahwa:

“Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per-jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis\ bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru). Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, dan tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).”

(b) Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah upah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan organisasi akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Menurut Nawawi (1997:317) definisi upah insentif adalah: “Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”. Sedangkan Manulang (1994:147), “Insentif merupakan alat motivasi, sarana motivasi, sarana yang memberikan motif atau sarana menimbulkan dorongan”. Di dalam instansi pemerintah daerah, insentif ini identik dengan istilah tunjangan kerja daerah.

(c) Bonus.

Jenis kompensasi lain yang ditetapkan perusahaan adalah berupa pemberian bonus. Pemberian bonus kepada karyawan ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan. Pengertian bonus menurut Simamora (2004:522) adalah “Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja”. Sedangkan menurut Sarwoto (1991:156), pengertian bonus adalah (a) Uang dibayar sebagai balas atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. (b) Diberikan secara sekali terima tanpa sesuatu ikatan di masa yang akan datang. (c) Beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus. Bonus diberikan apabila karyawan mempunyai profitabilitas atau keuntungan dari seluruh penjualan tahun lalu. Penentuan besarnya pemberian bonus adalah berdasarkan kebijakan perusahaan, tidak ada ketetapan yang pasti mengenai bonus yang diberikan.

(d) Tunjangan

Tunjangan merupakan jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode.

## 2.2. Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “*Diciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Sinungan (2005:145). Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut Prijodarminto (2009:15) mengemukakan “Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui

proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban”.

Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Hasibuan (2009:212) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong gairah kerja atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya
- b) Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif
- c) Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab.
- d) Datang dan pulang tepat pada waktunya.
- e) Bertingkah laku sopan.

### 2.3. Kinerja Guru

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:7) menyatakan bahwa kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:7) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

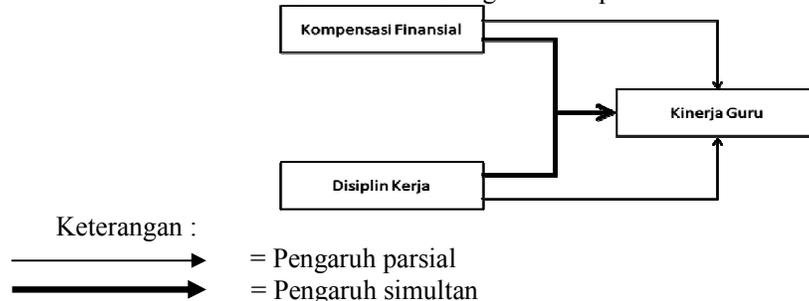
Mangkunegara (2010:9) menyatakan bahwa ”Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).” Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010:9) adalah ”Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).”

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban untuk ; (1) Merencanakan pembelajaran, (2) Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta; (3) Mengevaluasi hasil pembelajaran.

### 2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori di atas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan secara ringkas sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



**2.5. Hipotesis**

Hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram.
- 2) Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram.
- 3) Diduga Disiplin kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram.

**III. METODOLOGI PENELITIAN**

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan yang ingin dilakukan maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal. Dimana menurut Silalahi Penelitian kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. (Silalahi, 2010:33). Dalam penelitian ini akan dapat menunjukkan bentuk Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram yang berjumlah 100 orang. Penentuan responden dilakukan pada seluruh anggota populasi yang berjumlah 100 orang. Jumlah ini diambil berdasarkan kriteria bahwa populasi yang diambil adalah guru yang sudah menerima sertifikasi baik yang berstatus guru negeri maupun guru honorer. Karena diambil seluruh anggota populasi maka dinamakan sebagai metode sensus. "Jika data diperoleh dari seluruh anggota populasi, maka disebut dengan metode sensus" (Silalahi,2010:253).

Alat pengumpulan data adalah kuisioner (angket). Uji instrument penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Alat analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji determinasi simultan ( $R^2$ ), uji F (uji signifikansi simultan), uji t (uji signifikansi parsial), *standarized coefficients beta* dengan bantuan software.

**IV. Hasil Penelitian**

**4.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisa regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial maupun Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram. Dalam analisis regresi linier berganda digunakan ala uji determinasi simultan ( $R^2$ ), uji signifikansi simultan (uji F), uji signifikansi parsial (uji t) dan uji determinasi parsial (uji  $r^2$ ). Untuk melihat bagaimana fungsi regresi yang dapat dirumuskan dari perhitungan SPSS maka dilihat pada tabel 4.21., di bawah ini.

Tabel 4.21. Signifikansi Parameter Individual

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	0.135	0.071
Kompensasi	0.325	0.056
Disiplin Kerja	0.761	0.058

a *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Sumber : Primer Diolah (Lampiran 6)

Melalui tabel 4.21., di atas maka dapat dirumuskan fungsi dari regresi linier sebagai berikut :  $Y = 0,135 + 0,325X_1 + 0,761X_2$

Keterangan :

Konstanta = 0,135

$b_1 = 0,325$       $b_2 = 0,761$

Konstanta sebesar 0,135 berarti bahwa apabila masing-masing variabel independen yakni variabel Kompensasi Finansial dan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai 0, maka Kinerja Guru Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram bernilai 0,135. Hal ini bermakna bahwa nilai konstan dari Kinerja Guru Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram ketika tidak ada perhatian terkait Kompensasi Finansial dan tidak adanya Disiplin Kerja adalah sebesar 0,135.

Koefisien regresi dari Kompensasi Finansial ( $b_1$ ) sebesar 0,325 berarti bahwa apabila ditambahkan variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) ke dalam model regresi, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,325. Koefisien regresi Kompensasi ( $b_1$ ) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi Kompensasi Finansial maka Kinerja Guru tersebut akan semakin tinggi juga. Begitupula sebaliknya semakin rendah Kompensasi Finansial maka Kinerja Guru tersebut akan semakin rendah.

Koefisien regresi dari Disiplin Kerja ( $b_2$ ) sebesar 0,761 berarti bahwa apabila ditambahkan variabel Disiplin Kerja ke dalam model regresi, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,761. Koefisien regresi Disiplin Kerja ( $b_2$ ) yang bernilai positif ini bermakna bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja guru maka kinerja guru tersebut akan semakin tinggi juga. Begitupula sebaliknya semakin rendah Disiplin Kerja maka kinerja guru tersebut akan semakin rendah.

**4.2. Analisis Uji  $R^2$  (Koefisien Determinasi Simultan)**

Uji  $R^2$  digunakan untuk melihat seberapa besar porsi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji  $R^2$  untuk koefisien determinasi yang dilakukan dengan program SPSS 13.0 dapat dilihat pada tabel 4.22., di bawah ini.

Tabel 4.22. Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 <sup>a</sup>	.932	.931	.13924

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Sumber : Primer Diolah (Lampiran 6)

Berdasarkan tabel 4.22., tersebut maka dapat digambarkan bahwa besarnya *R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,932. Hal ini menunjukkan bahwa studi yang dilaksanakan pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram mengenai Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi pengaruhnya terhadap Kinerja Guru sebesar 93.2%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini. Temuan ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Gibson, Ivancevich dan Donelly (2008:123-124) bahwa “secara bersama yaitu kemampuan, keterampilan, latar belakang, demografis, persepsi, sikap, **disiplin kerja**, kepribadian, motivasi, stres kerja, konflik, **kompensasi**, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan pengembangan karir.

Untuk *standar error of estimate (SEE)* sebesar 0,1392 menggambarkan model regresi menjadi tepat dalam memprediksi variabel dependen. ”Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen” (Ghozali, 2006:86). Oleh sebab itu, maka dapat dikatakan bahwa Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja memiliki model regresi yang tepat dalam memprediksi pengaruhnya terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram.

**4.3. Analisis Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Untuk melihat bagaimana pengaruh secara simultan dari Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram digunakan uji F. berikut disajikan tabel 4.23., hasil perhitungan uji *anova* atau F test dari output SPSS 13.0.

Tabel 4.23. Signifikansi Pengaruh secara simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.903	2	12.951	668.018	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.881	97	.019		
	Total	27.784	99			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Primer Diolah (Lampiran 6)

Dari uji *anova* atau F test di peroleh nilai F hitung sebesar 668,018 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha=5\%$ ,  $df_1$ (jumlah

variabel-1=3-1=2), dan df2 (n-k)=100-3-1=97, (pada tabel 4.23., nampak df1=2 dan df2=97) sehingga diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 3,0933 (lampiran 8). Sehingga oleh karena F hitung > F tabel (668,018>3,0933) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram.

**4.4. Analisis Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Untuk melihat bagaimana pengaruh secara parsial dari Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram digunakan uji t. adapun Hasil Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.24., di bawah ini.

Tabel 4.24. Signifikansi pengaruh secara Parsial

Variabel Independen	Nilai t Hitung	Kriteria	Nilai t tabel	signifikansi
X1	5.775	lebih besar	1,984723	0.000
X2	13.080	lebih besar	1,984723	0.000

Sumber : Data Primer diolah (Lampiran 6)

Dari informasi tabel 4.24, maka dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai t hitung positif sebesar 5,775 sedangkan Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung positif sebesar 13,080. Untuk menemukan jawaban atas hipotesa yang ada maka perlu dibandingkan t hitung yang lebih kecil dengan t tabel.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 97,5% dimana a=2.5%, df (*degree freedom*) n-k-1=100-3-1=96, sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,984723 (lampiran 8). Sehingga karena t hitung > t tabel (5,775>1,984723) dan (13,080>1,984723) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram.

**4.5. Analisis Standardized Coefficients Beta**

*Standardized Coefficients Beta* digunakan untuk mengetahui manakah dari variabel Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Guru. Untuk melihat *Standardized Coefficients Beta* dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat kriteria *Standardized Coefficients Beta* dari hasil pengolahan pada SPSS 13.0.

Hasil *Standardized Coefficients Beta* dapat di lihat pada tabel 4.26., di mana pada kolom keempat untuk variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai *standardized coefficients beta* positif sebesar 0,305 artinya Kompensasi Finansial dapat mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 30,5%. Sementara Disiplin Kerja memiliki nilai *standardized coefficients beta* positif sebesar 0,690 yang bermakna bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Guru sebesar 69,0%. Kriteria ini memberikan indikasi bahwa variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) dalam mempengaruhi Kinerja Guru. Tabel

4.25. *Standardized Coefficients Beta*

No	Variabel Independen	<i>Standardized Coefficients Beta</i>
1.	Kompensasi Finansial	0.305
2.	Disiplin Kerja	0.690

Sumber : Data Primer diolah (Lampiran 6)

**4.6. Interpretasi**

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan dapat di interpretasikan bahwa :

- 1) Berdasarkan uji *crosstabs* diperoleh nilai Asymp. Signifikansi *pearson chi square* sebesar 276,631 dengan taraf signifikansi 0,000 (nol koma nol nol) yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram. Sementara Koefisien kontigensi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Guru. Nilai kontingensi adalah 0.902 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai 0,902 berarti bahwa tingkat hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Guru sebesar 90,2%. hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Guru adalah sangat erat. Kompensasi finansial dipergunakan

pegawai beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai (Hasibuan, 2009:117).

- 2) Berdasarkan uji *crosstabs* juga diperoleh nilai Asymp. Signifikansi *pearson chi square* sebesar 503,963 dengan taraf signifikansi 0,000 (nol koma nol nol) dan lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram. sementara nilai kontingensi adalah 0,953 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Nilai 0,953 berarti bahwa tingkat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 95,3%. hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru adalah sangat erat. Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Hasibuan (2009:212) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong gairah kerja atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.
- 3) Berdasarkan Koefisien Determinasi melalui uji  $R^2$  diperoleh hasil bahwa Proporsi persentase Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru sebesar 93.2%. kriteria ini memperlihatkan bahwa dibandingkan dengan variabel-variabel yang lain, Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja memegang peranan yang sangat penting dalam membentuk kinerja guru pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram. Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Guru harus benar-benar diperhatikan apabila sekolah berkeinginan untuk meningkatkan kinerja guru.
- 4) Berdasarkan hasil uji hipotesis I yang dibuktikan melalui uji F (*F test*) diperoleh hasil untuk nilai F hitung  $> F$  tabel ( $668,018 > 3,0933$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram. Sehingga hipotesis I dapat diterima. Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja adalah aspek yang sangat menentukan untuk membentuk Kinerja Guru pada SMKN 3 Mataram, besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru. Adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama ini diperkuat oleh teori dari Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2008:134) yang menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja secara bersama-sama di antaranya adalah ...Disiplin Kerja, dan Imbalan/Kompensasi...”. Temuan ini juga diperkuat oleh temuan penelitian dari Masruroh (2012) bahwa “Kompensasi dan Disiplin Kerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru”
- 5) Berdasarkan hasil uji hipotesis II yang dibuktikan melalui uji t (*t test*) diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $5,775 > 1,984723$ ) dan ( $13,080 > 1,984723$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram. Sehingga hipotesis II dapat diterima. Temuan ini diperkuat oleh pendapat dari Hasibuan (2009:117) bahwa “Kompensasi digunakan untuk pemenuhan kebutuhan oleh seseorang bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima semakin besar dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kerjanya juga semakin baik”. Selain itu menurut untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Hasibuan (2009:212) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong gairah kerja atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan

tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

- 6) Berdasarkan hasil uji hipotesis II yang dibuktikan dengan melihat nilai *standardized coefficients beta* dari masing-masing variabel independent. Diperoleh hasil di mana untuk variabel Kompensasi Finansial memiliki nilai *standardized coefficients beta* positif sebesar 30,5% dan Disiplin Kerja memiliki nilai *standardized coefficients beta* positif sebesar 69,0% yang memberikan indikasi bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dalam mempengaruhi Kinerja Guru. Dalam sebuah organisasi, diperlukan sebuah pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Nawawi (2009:104), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sebagai usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok orang dapat dihindari “. Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari personil yang bersangkutan. Hasibuan (2009:212) mengemukakan bahwa, “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Karena hal ini akan mendorong gairah kerja atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

## V. KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, maka dapat berikan kesimpulan dari penelitian ini yang dapat diambil, antara lain :

- (1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram.
- (2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari dari Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SEKOLAH menengah aliyah negeri 1 mataram.
- (3) disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Aliyah Negeri 1 Mataram.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan James, H. D., (2008), “*Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*”, Jilid 1, Buku Terjemahan, Jakarta : Binapura Aksara.
- Handoko, T. H., (2011), “*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*”, Edisi 2, Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, M. S.P., (2009), “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*”, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasan, D. K., (2002), “*Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan Dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*, Master Tesis, Bandung : PPs UPI.
- Mahmun, M. Thoha , (2010), “*Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya*”, Under Graduates thesis, Universitas Sriwijaya diunduh pada <http://digilibunsri.wordpress.com/2010/02/19/> tanggal 15 Juli 2013.
- Mangkunegara, A. P., (2011), “*Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*”, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Masruroh, U., (2012), “*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se-Kabupaten Brebes*”. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang diunduh pada <http://lib.unnes.ac.id/14812/> tanggal 15 Juli 2013.

- Mathis, R. L., dan Jackson, H. J., (2006), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi 10, Alih Bahasa, Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, H., (2002), "*Manajemen Personalia*". Cetakan kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Noe, R., (2008), "*Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage Six Edition*", Buku Terjemahan, Singapore, McGraw Hill.
- Pemerintah Republik Indonesia, (2003), "*Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*", Jakarta.
- Prijodarmanto, S., (2009), "*Disiplin Kiat Menuju Sukses*", Jakarta : PT. Pradnya Paramita.
- Priyanto, D., (2008), "*Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik Bagi Mahasiswa dan Umum*", Yogyakarta : Mediakom.
- Rivai, V., (2004), "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*", Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E.J. (2009), "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*", Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S., dan Judge, T. A., (2008), *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.
- Sastrohadwiryo, S., (2002)., "*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*", Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, U., (2010), "*Metode Penelitian Sosial*", Bandung : PT Refika Aditama
- Simamora, H., (2006), "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Ketiga, Cetakan Kedua, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinungan, M., (2000), "*Produktivitas apa dan Bagaimana*". Jakarta: Bumi Askara.
- Sugiyono, (2010), "*Metode Penelitian Bisnis*", Bandung : Alfabeta.
- Sujianto, A. E., (2009), "*Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*", Jakarta : PT. Prestasi Putrakarya.
- Sukoco, P., (2006), "*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komite Sekolah, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Purworejo*", Tesis, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, diunduh pada <http://etd.eprints.ums.ac.id/6826/1/Q100040047.pdf> tanggal 7 April 2012.
- Wibowo, (2010), "*Manajemen Kinerja*", Edisi Ketiga, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.