



PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH ISLAM TERPADU PERMATA MADANI

Mukhlis Catio^{*)}, Sachro Yusuf^{**)}, Hafis Aldy^{***)}
Email : muhlis.imam56@gmail.com

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU (Analisis Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam Terpadu Permata Madani) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja guru. Pada penelitian ini, variabel independen adalah disiplin (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Penelitian ini dilakukan kepada 82 responden dari 103 populasi yang ada. Hasil pada penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompetensi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($65.443 > 2.72$) atau dalam persentase sebesar 71.6%, sedangkan sisanya 28.4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.
Kata kunci : Disiplin, Kompetensi Dan Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

EFFECT OF DISCIPLINE, COMPETENCE AND COMPENSATION ON TEACHER PERFORMANCE (Analysis of Teacher Performance at Madani Integrated Islamic School) The purpose of this study was to determine the effect of discipline, competence and compensation on teacher performance. In this study, the independent variables are discipline (X1), competence (X2) and compensation (X3), while the dependent variable is teacher performance (Y). This research was conducted on 82 respondents from 103 existing populations. The results of the study show that discipline, competence and compensation simultaneously have a significant effect on teacher performance with the results of $F_{count} > F_{table}$ ($65,443 > 2.72$) or in the percentage of 71.6%, while the remaining 28.4% is explained by other variables not submitted in this study.

Keywords: Discipline, Competence and Compensation, Performance

*) & **) Dosen Universitas Pamulang

***) Mahasiswa MM Universitas Pamulang

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru sebagai pendidik adalah tokoh utama yang paling banyak bergaul dan berinteraksi terhadap para peserta didik dibandingkan dengan personil lainnya di sekolah. Bahkan jika dibandingkan dengan orang tua di rumah. Selain seorang pendidik Guru merupakan seorang yang mampu membimbing, membina, dan melatih para peserta didik.

Guru memiliki tanggung jawab dan peranan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi, baik dalam proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan, dan pelatihan dari sisi intelektualitas (pengetahuan), attitude (perilaku) dan skill (kemampuan) terhadap para peserta didik.

Kualitas peserta didik yang akan menjadi penerus bangsa sangat berpengaruh terhadap kualitas yang dimiliki oleh guru, dan juga mengapa program yang diberikan sekolah dan pemerintah lembaga pendidikan kepada guru untuk peserta didik harus berkualitas dan bersinergi dengan baik. Hal itu untuk memberikan kelancaran dan kebaikan kepada seluruh aspek yang berkaitan dan bersentuhan langsung dalam dunia pendidikan.



Yayasan Sekolah Islam Terpadu Permata Madani didirikan pada tahun 2014, yang terdiri dari Daycare ,TK, SD, dan SMP yang bergerak dalam bidang pendidikan untuk menciptakan generasi sumber daya manusia yang lebih berkarakter, berkualitas dan berakhlak baik bagi kemajuan masa depan bangsa Indonesia.

Dalam hal ini guru mutlak harus memiliki kualitas yang baik yang meliputi 4 aspek yang ada dalam PERMENDIKNAS no. 16 tahun 2007, tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, di antaranya yaitu: Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi professional dan Kompetensi sosial

Dari variabel disiplin, kompetensi dan kompensasi dapat dilihat bagaimana Kinerja guru. dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat (1) butir 1 tentang Guru dan Dosen dinyatakan 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".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru?
4. Apakah Disiplin, Kompetensi dan Kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin, kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja guru.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin

Menurut (H.A Tabrani Rusyam dan H. Sumina, 2017:3) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesetiaan dan ketaatan guru terhadap peraturan-peraturan pada instansi sekolah untuk tujuan tertentu dengan kesadaran akan tugas dan kewajibannya. Sedangkan Menurut pendapat (Abdus Salam, 2014:194) Disiplin adalah sikap hidup dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan, tanpa paksaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa hal itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.

B. Kompetensi

Menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 10 : Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan



menurut pendapat Menurut (Wibowo, 2010:324-325) kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja dipekerjaan dipengaruhi oleh; pengetahuan, kemampuan, dan sikap; gaya kerja, kepribadian, kepentingan dan minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

C. Kompensasi

Kompensasi sebagai penghasilan guru dalam hal ini telah tertuang pada UU no. 5 Pasal 15 tahun 2005 tentang kewajiban dan hak guru yaitu :

1. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sebagaimana meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi.
2. Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah diberi gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat diberi gaji berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Sedangkan menurut pendapat Menurut (Hasibuan, 2010:19) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang baik langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

D. Kinerja Guru

Menurut undang-undang republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen” guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar membimbing mengarahkan melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Dalam undang-undang No.14 tahun 2005 dijelaskan bahwa: “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undang. (Pasal 2 UU RI No. 14: 2005).

Lebih lanjut disebutkan bahwa : “guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (pasal 7 UU RI No. 14:2005).

Menurut pendapat (E. Mulyasa, 2007:227) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu :

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| 1. Dorongan untuk bekerja | 6. Perhatian |
| 2. Tanggung jawab | 7. Hubungan interpersonal |
| 3. Minat | 8. MGMP dan KKG |
| 4. Penghargaan | 9. Kelompok diskusi terbimbing |
| 5. Peluang untuk berkembang | 10. Layanan perpustakaan |

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda berdasarkan penjelasan analisis kuantitatif. Tujuannya adalah untuk menjelaskan aspek-aspek yang sesuai atau relevan dengan fenomena yang diamati dan menjelaskan karakteristik masalah yang ada.



A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dapat berupa orang dan juga benda-benda alam lainnya (Sugiono, 2000-27). Populasi dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Islam Terpadu Permata Madani sebanyak 103 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2000-27) jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Populasi Slovin (Ashari 1996), dengan tingkat ketelitian 5% diperoleh jumlah sampel 82 orang

B. Metode Pengumpulan Data

Agar data yang diperlukan dapat dipergunakan secara efektif dan efisien, maka perlu ditetapkan : data apa saja yang dibutuhkan, jenis data apa saja yang perlu ditetapkan, dimana sumber datanya, dan dengan teknik apa saja data dikumpulkan.

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti dari responden dan langsung melalui penyebaran angket atau kuesioner di lingkungan Sekolah Islam Terpadu Permata Madani.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti yang diperoleh secara langsung melalui buku-buku sumber/kepustakaan

C. Teknik Penentuan Data

Teknik penentuan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode analisis regresi dan model statistik deskriptif kuantitatif melalui program SPSS versi 19. Berikut teknik penentuan data yang digunakan dalam penelitian ini :

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono 2013: 147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menjelaskan gambaran data yang telah terkumpul sebagaimana adanya atau aslinya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum, Biasanya dalam statistik deskriptif memberikan gambaran data berdasarkan min, median, modus, standar deviasi dan varians.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2013 : 137) Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Adapun rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{hitung} = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \cdot \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Jika nilai Pearson Correlation > 0,3 dinyatakan valid

Jika nilai Pearson Correlation < 0,3 dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan teknik Spearman Brown. Menurut (Dr. Riduan 2013:117-119) Teknik Spearman Brown mempunyai beberapa langkah, yaitu :

Langkah 1: Menghitung Total Skor

Langkah 2: Menghitung Korelasi Product Moment dengan rumus :

$$r_b = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\} \cdot \{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Langkah 3 : Menghitung reliabilitas seluruh tes dengan rumus Spearman Brown,

$$\text{yaitu : } r_{11} = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Langkah 4 : Mencari r_{tabel} apabila diketahui signifikansi untuk $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - 2$

Langkah 5 : Membuat keputusan membandingkan r_{11} dengan r_{tabel} Kaidah keputusan :

Jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti Reliabel dan $r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana seluruh residual atau error tidak memiliki varian yang sama untuk seluruh pengamatan atas variabel independen.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut (Sunjoyo dkk., 2013:65), Uji Multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel dalam suatu model regresi linier berganda. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari nilai toleransinya di atas 0,5 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

4. Analisis Regresi

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*).



Rumus Regresi Linear Berganda

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots + b_nX_n$, di mana :

$Y =$ Variabel terikat, a dan b_1 serta $b_2 =$ konstanta.

$X_1 =$ Variabel bebas pertama,

$X_2 =$ Variabel bebas kedua

$X_3 =$ Variabel bebas ketiga,

$X_n =$ Variabel bebas ke n

b. Koefisien Determinasi

Perhitungan terhadap koefisien determinasi dimaksudkan untuk menganalisis seberapa besar (dinyatakan dalam presentasi) kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan perhitungan analisa koefisien rumus yang dipergunakan dalam perhitungan analisa determinasinya :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik t)

Uji F atau Pengujian Hipotesis Secara Simultan adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara variabel bebas X terhadap variabel tidak bebas Y . (Menurut Syofian Siregar, 2013:303).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4.1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Tabel	Corrected item correlation sampel	Keterangan
Disiplin (X1)	1	0.217	0.500**	Valid
	2	0.217	0.583**	Valid
	3	0.217	0.611**	Valid
	4	0.217	0.552**	Valid
	5	0.217	0.605**	Valid
	6	0.217	0.576**	Valid
	7	0.217	0.614**	Valid
	8	0.217	0.625**	Valid
	9	0.217	0.664**	Valid
	10	0.217	0.532**	Valid



Variabel	Indikator	r Tabel	Corrected item correlation sampel	Keterangan
Kompetensi (X2)	1	0.217	0.724**	Valid
	2	0.217	0.679**	Valid
	3	0.217	0.666**	Valid
	4	0.217	0.497**	Valid
	5	0.217	0.496**	Valid
	6	0.217	0.696**	Valid
	7	0.217	0.588**	Valid
	8	0.217	0.659**	Valid
	9	0.217	0.530**	Valid
	10	0.217	0.695**	Valid
Kompensasi (X3)	1	0.217	0.578**	Valid
	2	0.217	0.720**	Valid
	3	0.217	0.486**	Valid
	4	0.217	0.604**	Valid
	5	0.217	0.662**	Valid
	6	0.217	0.519**	Valid
	7	0.217	0.555**	Valid
	8	0.217	0.612**	Valid
	9	0.217	0.554**	Valid
	10	0.217	0.726**	Valid
Kinerja (Y)	1	0.217	0.811**	Valid
	2	0.217	0.709**	Valid
	3	0.217	0.568**	Valid
	4	0.217	0.486**	Valid
	5	0.217	0.670**	Valid
	6	0.217	0.788**	Valid
	7	0.217	0.716**	Valid
	8	0.217	0.741**	Valid
	9	0.217	0.697**	Valid
	10	0.217	0.675**	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS v.19

Berdasarkan data di atas, kesimpulan dari uji validitas ini dari 40 pernyataan, keseluruhan pernyataan dari tiap-tiap variabel dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari t tabel (0,217). Dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk mengukur dalam pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 : Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori Interval Reliabilitas
Disiplin (X1)	0.785	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,799	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,804	Reliabel
Kinerja (Y)	0,877	Sangat Reliabel

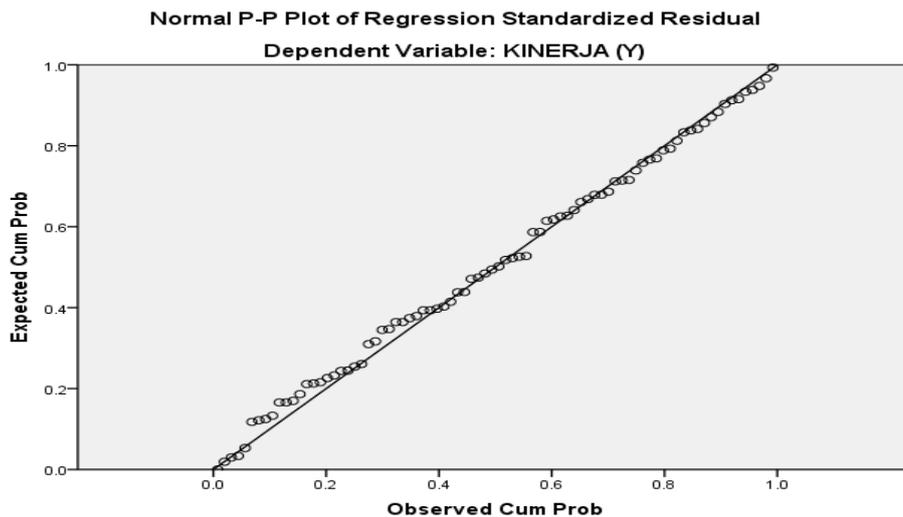
Sumber: Data yang diolah SPSS v.19

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas dengan program SPSS v.19 didapatkan untuk variabel disiplin (X1) nilai *Cronbach's Alpha* 0,785 adalah sangat reliable, sedangkan untuk variabel kompetensi (X2) nilai *Cronbach's Alpha*

0,799 adalah sangat reliable, untuk variabel kompensasi (X3) nilai *Cronbach's Alpha* 0,804 adalah sangat reliable dan variabel kinerja (Y) nilai *Cronbach's Alpha* 0,877 adalah sangat reliabel. Jadi keseluruhan pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar grafik diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear. Dan dapat dilihat ilustrasi diatas menunjukkan bahwa titik – titik berada disekitar garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh data terdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana seluruh residual atau error tidak memiliki varian yang sama untuk seluruh pengamatan atas variabel independen.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 : Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	2.208	3.772			
DISIPLIN (X1)	.034	.109	.025	.561	1.781
KOMPETENSI (X2)	.645	.104	.637	.347	2.885
KOMPENSASI (X3)	.270	.132	.226	.298	3.354

Sumber : Data diolah SPSS V.19

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel independent tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

C. Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.4 : Hasil Regresi Linear
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.208	3.772		.585	.560
DISIPLIN (X1)	.034	.109	.025	.313	.755
KOMPETENSI (X2)	.645	.104	.637	6.212	.000
KOMPENSASI (X3)	.270	.132	.226	2.045	.044

- Koefesien regresi Disiplin $b_1=0.034$ dapat diartikan bahwa jika nilai Disiplin meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.034.
- Koefesien regresi Kompetensi $b_2=0.645$ dapat diartikan bahwa jika nilai Kompetensi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.645.
- Koefesien regresi Kompensasi $b_2=0.270$ dapat diartikan bahwa jika nilai Kompensasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.270.
- Koefesien regresi Kompensasi $b_2=0.270$ dapat diartikan bahwa jika nilai Kompensasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.270.

2. Koefisien Determinasi R^2 Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (X_3 dan Y)

Tabel 4.5 : Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 X_1, X_2, X_3 Dan Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.705	3.386

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI (X3), DISIPLIN (X1), KOMPETENSI (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Peneliti, Output SPSS V.19

Dari tabel di atas didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0.716 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja) dipengaruhi oleh variabel X_1 (Disiplin), variabel X_2 (Kompetensi) dan variabel X_3 (Kompensasi) sebesar 71.6% dan sisanya sebesar 28.4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0.05) dan membandingkan t-hitung dengan t-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun ketentuan t-tabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 82 - 4 = 78$ dilihat dari distribusi nilai t tabel (terlampir) maka nilai t tabel **1,664**. Berikut ini adalah hasil pengujian yang disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.6 : Hasil Uji Statistik t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.208	3.772		.585	.560
DISIPLIN (X1)	.034	.109	.025	.313	.755
KOMPETENSI (X2)	.645	.104	.637	6.212	.000
KOMPENSASI (X3)	.270	.132	.226	2.045	.044

Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

- Koefesien regresi Disiplin $b_1=0.034$ dapat diartikan bahwa jika nilai Disiplin meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.034.
- Koefesien regresi Kompetensi $b_2=0.645$ dapat diartikan bahwa jika nilai Kompetensi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.645.
- Koefesien regresi Kompensasi $b_3=0.270$ dapat diartikan bahwa jika nilai Kompensasi meningkat sebesar satu maka nilai Kinerja juga akan meningkat sebesar 0.270.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($5.798 > 1.664$) atau dalam persentase sebesar 29,6%, sedangkan sisanya sebesar 70,4% diterangkan oleh variabel lain.
- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($13.506 > 1.664$) atau dalam persentase sebesar 69,5%, sedangkan sisanya sebesar 30,5% diterangkan oleh variabel lain.
- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($10.318 > 1.664$) atau dalam persentase sebesar 57,1%, sedangkan sisanya sebesar 42,9% diterangkan oleh variabel lain.
- Disiplin, kompetensi dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($65.443 > 2.72$) atau dalam persentase sebesar 71,6%, sedangkan sisanya 28,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti motivasi, pelatihan, dan lainnya.

B. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisa data yang terdapat dalam penelitian ini, penulis memberikan masukan dan saran sebagai berikut :

- Berkaitan dengan disiplin, setiap guru wajib mengikuti SOP yang ada pada sekolah, hal ini agar dapat memberikan hal positif terhadap anak didik terutama dalam hal perilaku dan juga bagi guru dari segi kompensasi, baik langsung maupun tidak langsung.
- Berkaitan dengan kompetensi, setiap guru mutlak harus menguasai 4 hal dasar kompetensi, yaitu :
 - Kompetensi Pedagogic



- b. Kompetensi pribadi
- c. Kompetensi Professional
- d. Kompetensi Sosial

Hal agar dapat dijadikan tolak ukur bagi pihak sekolah dalam penilaian kinerja guru dalam hal proses, pelaksanaan dan evaluasi anak didik.

DAFTAR PUSTAKA

A. UNDANG – UNDANG & PERATURAN TERKAIT

PERMENDIKNAS No. 44/U/2002 Tahun 2002 *Tentang Komite Sekolah*. No. 16 Tahun 2007. *Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru*.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2009, *Tentang PK Guru*.

Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005, *Tentang Standar Nasional Pendidikan* pasal 28 ayat 3.

Sekretariat Negara RI, Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 *tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional.

B. BUKU

E.Mulyasa. 2007, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Tabrani Rusyam, Sumina. 2017, *Menjadi Guru Berdisiplin. Cet. 1 Tegal : CV. Nabil Sukses Mandiri*.

Riduwan, DR., 2013, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung

John R. Schermerhorn Jr. 2011, *Management*. John Wiley, New York.

Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

Moehariono. 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Competency Based Human Resources Management*, Edisi Revisi Cetakan ke 2. Rajawali Pers, Jakarta.

Suyanto, Asep Jihad. 2013, *Menjadi Guru Profesional Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Penerbit Erlangga, Jakarta.