

Pengaruh Tingkat Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi pada Yayasan Islam Asy-Syukriyyah Tangerang)

Rahmawati Intan Sopiyan, Mastur Thoyib, Joko Riyanto
Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118
E-Mail : rintansopiyan@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Kompetensi Guru, Disiplin Kerja Guru Dan Kompensasi Guru Terhadap Kinerja Guru Yayasan Islam Asy-Syukriyyah Tangerang. Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian dengan metode Kuantitatif. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah 180 orang guru dengan sampel 60 orang guru untuk mewakili dalam kegiatan penelitian ini. Analisis penelitian yang di gunakan adalah dengan melakukan uji prasyarat instrumen (Validitas dan Reabilitas). Sedangkan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh satu sama lain dengan melakukan uji regresi dan uji korelasi dan dilanjutkan dengan uji hipotesis atau uji T dan uji F. Hasil analisis data dari penelitian ini adalah terdapat hubungan (X1) Kompetensi Kerja terhadap (Y) kinerja guru, terdapat hubungan positif dan signifikansi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, terdapat hubungan positif dan signifikansi antara Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Guru dan terdapat pengaruh variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat hubungan yang positif dan signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi Guru, Disiplin Kerja Guru, Kompensasi Guru, Kinerja Guru.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of teacher competency level, teacher work discipline and teacher compensation on teacher performance at the Asy-Syukriyyah Islamic Foundation, Tangerang. The type of research used is research with quantitative methods. The population contained in this study were 180 teachers with a sample of 60 teachers to represent in this research activity. The research analysis used is to test the instrument prerequisites (Validity and Reliability). Meanwhile, to find out the relationship and influence of each other by carrying out regression tests and correlation tests and followed by hypothesis testing or T-test and F-test. positive and significant relationship between Work Discipline on Teacher Performance, there is a positive and significant relationship between Work Compensation on Teacher Performance and there is an influence of Competency, Work Discipline and Work Compensation variables simultaneously/simultaneously affect employee performance and get a positive and significant relationship.

Keywords: Teacher Competence, Teacher Work Discipline, Teacher Compensation, Teacher Performance.

A. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan sebuah kemampuan dalam pelaksanaan tugasnya dalam sistem Pendidikan sehingga kinerja guru dapat dipengaruhi banyak faktor yaitu faktor eksternal berupa gaji/kompensasi dan faktor internal berupa kompetensi dan disiplin kerja. Penelitian ini membatasi ruang lingkup permasalahan pada pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi guru terhadap kinerja guru.

Kompetensi seorang guru akan terwujud dalam kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pintar, tetapi juga harus pandai mentransfer ilmunya kepada peserta didik.

Disiplin kerja guru merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru dimana disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh Guru sebagai balas jasa kerja mereka pada suatu lembaga pendidikan baik secara finansial maupun secara non-finansial. Setiap Guru dalam lembaga pendidikan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka Guru tersebut akan senantiasa memiliki motivasi yang tinggi dan bersemangat dalam bekerja. Apabila kompensasi yang di berikan sesuai, maka Guru pun lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan Pendidikan.

Berdasarkan pembahasan di atas kita dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja seorang guru, maka dibutuhkan adanya perhatian dari organisasi ataupun stakeholder pendidikan untuk meningkatkan kompetensi serta disiplin kerja guru juga Kompensasi guru untuk mencapai kinerja guru yang maksimal. Mengingat pentingnya masalah tersebut maka peneliti melakukan penelitian ini agar memberikan yang terbaik bagi proses pembelajaran di karenakan kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi yang di miliki oleh setiap guru berhubungan dengan kinerja guru, agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Kinerja Guru.

Kinerja seorang guru merupakan kemampuan yang di miliki dapat berupa sebuah prestasi seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan untuk guru tersebut, hasil kinerja guru dapat dilihat dari output Pendidikan yang di hasilkan. Kinerja guru dapat dinilai dalam sistem pelaksanaannya dimana penilaian Kinerja guru dapat berfungsi sebagai penilaian pendidik profesional yang mempunyai tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal,

pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Menurut Utari & Rasto (2019:139) kinerja dimaknai sebagai tindakan dan perilaku yang berada dibawah kendali individu yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi secara legal yang tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan etika atau moral. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2016:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu kerja yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu yang berhubungan dengan proses mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Menurut Putri, (2017:10) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Depdiknas dalam Feriyanto, (2014:22) menyebutkan indikator penilaian kinerja guru dalam tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian pembelajaran. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator penilaian kinerja guru antara lain pada perencanaan pembelajaran yakni menyusun program tahunan, program semester, silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP); pada pelaksanaan pembelajaran yakni penggunaan alokasi waktu pembelajaran, pengelolaan/pengaturan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, penggunaan metode serta strategi pembelajaran, penyampaian materi pelajaran; dan pada evaluasi pembelajaran yakni pendekatan dan jenis evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan dan penggunaan hasil evaluasi. Indikator-indikator tersebut yang akan dijadikan tolok ukur didalam mengukur kinerja guru profesional dengan tujuan agar penilaian lebih terfokus.

Kompetensi Guru.

Peran guru dalam pendidikan dan menciptakan generasi merupakan point penting mengapa guru selalu menjadi pemberitaan yang cukup menarik untuk ditelusuri. Banyak hal yang mempengaruhi peranan guru dalam pendidikan salah satunya adalah kesejahteraan guru yang mengakibatkan terbagi duanya tingkat keprofesionalan seorang guru dalam proses belajar dan mengajar. Pemerintah meminimalisir fokus keprofesionalan seorang guru dengan cara memberikan sertifikasi kepada guru yang memiliki kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan. Sertifikasi guru diberikan kepada guru yang memiliki kompetensi mengajar dan belajar sesuai dengan kompetensi-kompetensi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Muslich (2009:2) komponen keprofesionalan seorang guru dibagi menjadi 10 seperti yang tertera pada Tabel 1 tentang komponen keprofesionalan guru;

Tabel .2 Komponen Keprofesionalan Guru

No.	Komponen keprofesionalan guru
1.	Komponen kualifikasi akademik
2.	Komponen pendidikan dan pelatihan.
3.	Komponen pengalaman mengajar.
4.	Komponen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.
5.	Komponen penilaian dari atasan dan pengawas.
6.	Komponen prestasi akademik.
7.	Komponen karya pengembangan profesi.
8.	Komponen keikutsertaan dalam forum ilmiah.
9.	Komponen pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan social.
10.	Komponen penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan

Sumber : Muslich, 2009

Kompetensi yang di miliki seorang guru dapat dinilai oleh beberapa aspek salah satunya adalah *Self-Asessment* dimana guru menilai seberapa besarkah kompetensi yang dimiliki dalam dirinya sebagai guru, kompetensi guru dapat menjamin output dari pendidikan Indonesia. *Self Assessment* terdiri dari dua kata bahasa Inggris, yakni *self* yang artinya sendiri, dan *to asses* yang artinya menilai, menghitung, menaksir. Dengan demikian, pengertian *self assessment* adalah menghitung atau menilai sendiri (Saputri, 2012:27). Pendidikan akan baik dan benar jika guru terfokus pada sistem pembelajaran yang akan dilaksanakan di dalam kelas dan menguasai situasi juga iklim pendidikan yang ada di sekolah. Maka dari itu sertifikasi guru juga mempengaruhi hasil belajar siswa karena tingkat keprofesionalan guru dan aspek lainnya telah teruji dalam kompetensi yang harus dipenuhi seorang guru yang tersertifikasi.

Disiplin Kerja Guru

Disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Dewi & Harjoyo, 2019) . Sedangkan menurut Tsauri, (2016) Disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Nilai-nilai tersebut telah menjadi bagian perilaku dalam kehidupannya.

Menurut Tsauri, (2016: 131) pada dasarnya prinsip-prinsip dari disiplin terdiri dari beberapa hal, hal-hal tersebut adalah :

1. Pemimpin mempunyai perilaku positif Untuk dapat menjalankan disiplin yang baik dan benar, seorang pemimpin harus dapat menjadi role model/ panutan bagi

- bawahannya.
2. Penelitian yang cermat Dampak dari tindakan indisipliner cukup serius, pimpinan harus memahami akibatnya.
 3. Kesegaran Pimpinan harus peka terhadap yang di lakukan oleh bawahan sesegera mungkin dan harus di atasi dengan cara yang bijaksana.
 4. Lindungi Kerahasiaan (*privacy*) Tindakan indisipliner akan mempengaruhi ego staf, oleh karena itu akan lebih baik apabila permasalahan didiskusikan secara pribadi, pada ruangan tersendiri dengan suasana yang rileks dan tenang.
 5. Fokus pada masalah pimpinan harus dapat melakukan penekanan pada kesalahan yang dilakukan bawahan dan bukan pada pribadinya, kemukakan bahwa kesalahan yang dilakukan tidak dapat dibenarkan.
 6. Peraturan Dijalankan Secara Konsisten Peraturan dijalankan secara konsisten, tanpa pilih kasih.
 7. Fleksibel Tindakan disipliner ditetapkan apabila seluruh informasi tentang pegawai telah di analisa dan dipertimbangkan.
 8. Mengandung nasihat, jelaskan secara bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima.
 9. Tindakan konstruktif pimpinan harus yakin bahwa bawahan telah memahami perilakunya bertentangan dengan tujuan organisasi dan jelaskan kembali pentingnya peraturan untuk staf maupun organisasi.
 10. *Follow Up* (Evaluasi) Pimpinan harus secara cermat mengawasidan menetapkan apakah perilaku bawahan sudah berubah.

Kompensasi

Menurut E. Sari, (2018:17) kompensasi adalah sesuatu yang di terima Guru sebagai balas jasa kerja mereka baik secara finansial maupun secara non finansial. Menurut (A. Sari & Zamzam, 2020:17) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para Guru sebagai balas jasa untuk mereka bekerja. Sedangkan Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Guru sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh lembaga pendidikan .

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, peneliti pembuat kesimpulan kompensasi merupakan pemberian imbalan atau balas jasa dari suatu lembaga pendidikan kepada Guru berupa uang atau barang baik langsung ataupun tidak langsung, yang berfungsi sebagai pemacu prestasi kerja dan pemenuhan kebutuhan hidup yang layak bagi Guru .

Dari kesimpulan tersebut, perlu disadari bahwa suatu kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja Guru. Oleh karenanya penting sekali perhatian lembaga pendidikan terhadap pemberian kompensasi secara tepat, benar dan adil agar pekerja atau Guru dapat terus meningkatkan semangat dan prestasi kerjanya.

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang perburuhan yang berlaku. prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang diberikan dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja Guru. Asas kompensasi menurut Hasibuan (2016:122) meliputi asas adil serta layak dan wajar.

Menurut Mujanah, (2019:42) sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain :

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, upah dan lain-lain) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, bulan. Administrasi pengupahan sistem waktu relative mudah serta diterapkan pada Guru tetap maupun pekerjaan harian. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayarkan sebesar perjanjian.

2) Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil (*output*) besarnya kompensasi yang dibayarkan selalu berdasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada Guru tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi Guru dan administrasi. Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada Guru yang bekerja bersungguh-sungguh serta prestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Sedangkan kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan Guru yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga dikhawatirkan kurang manusiawi.

3) Sistem Borongan Sistem Borongan adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

B. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Islam Asy-Syukriyyah.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2016:142) "Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden". Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan

jawaban mengacu pada skala *likert*. Yaitu: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) Sangat Setuju (bobot 5). Kuesioner yang akan di jadikan perhitungan akan di dapatkan dari perumusan Indikator yang telah di validasi dan kuesioner tersebut akan berupa Kompetensi, Disiplin kerja, Kompensasi dan kinerja guru.

Data dianalisis dengan analisis regresi dan korelasi dengan menggunakan SPSS versi 26. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya digunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi pada Kinerja guru jika terjadi perubahan pada kompensasi. Menurut Hasan (2014:63) berpendapat “Regresi linier sederhana adalah regresi dimana variabel yang terlibat didalamnya hanya dua, yaitu satu variabel terikat (Y), dan variabel bebas (X)”.

C. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil perhitungan regresi sederhana dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai a (costan) = 23,675 nilai b 0,288, maka persamaan regresinya adalah $Y = 23,675 + 0,288 X_1$

- a. Nilai konstanta = 23,675 menunjukkan besarnya nilai kinerja guru jika tidak ada pengaruh dari kompetensi guru
- b. Nilai b = 0,288 menunjukkan jika variabel kompetensi guru mengalami peningkatan nilai, maka nilai variabel kinerja guru akan meningkat 0,288.

Dari perhitungan pula diperoleh nilai a (costan) = 34.457 nilai b .035 maka persamaan regresinya adalah $Y = 34.457 + 0,035X_2$

- a. Nilai konstanta = 34.457 menunjukkan besarnya nilai Kinerja Guru jika tidak ada pengaruh dari Disiplin Kerja Guru.
- b. Nilai b = 0,035 menunjukkan jika variabel Disiplin kerja guru mengalami peningkatan nilai, maka nilai variabel Kinerja guru akan bertambah 0,035.

Dari perhitungan selanjutnya diperoleh nilai a (constant) = 24.752 nilai b 0,164 maka persamaan regresinya adalah $Y = 24.752 + 0,164X_3$

- a. Nilai konstanta = 24.752 menunjukkan besarnya nilai Kinerja Guru jika tidak ada pengaruh dari Kompensasi Guru
- b. Nilai b = 0,164 menunjukkan jika variabel kompensasi guru, maka nilai variabel kinerja guru akan meningkat 0,164.

Dari model regresi ganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta = 25.550 memberikan keterangan bahwa jika tidak ada variabel Kompetensi, Disiplin Kerja guru dan Kompensasi guru maka nilai kinerja guru adalah 25.550
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0.387$ memberikan keterangan bahwa jika variabel Kompetensi guru bertambah satu, maka Kinerja Guru akan bertambah sebesar 0,387 dengan asumsi faktor lain tetap.
- c. Koefisien regresi $X_2 = 0,560$ memberikan keterangan bahwa jika variabel Disiplin

Kerja guru bertambah sebesar satu, maka kinerja guru akan bertambah sebesar 0,560 dengan asumsi faktor lain tetap.

- d. Koefisien regresi $X_3 = 0,404$ memberikan keterangan bahwa jika variabel Kompensasi sebesar satu, maka kinerja guru akan bertambah sebesar 0,404 dengan asumsi faktor lain tetap.

Berdasarkan model regresi berganda di atas dapat dinyatakan pulabahnya variabel Kompetensi Guru (X_1), Disiplin Kerja Guru (X_2) dan Kompensasi guru (X_3) bertanda positif di atas mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru (Y), dengan nilai t hitung untuk variabel Kompetensi guru adalah 2,548 dengan nilai signifikan 0,014. variabel Disiplin Kerja Guru adalah 3.110 dengan angka signifikan 0,003. Variabel Kompensasi adalah 2.605 dengan angka signifikan 0,012.

Untuk mengetahui pengaruh dan mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel maka perlu dilakukan perhitungan menggunakan koefisien korelasi *product moment* yang diolah dengan program SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi antara Kompetensi guru dan kinerja guru pada Yayasan Islam Asy-Syukriyyah adalah sebesar 0,000 nilai korelasi tersebut positif dan signifikan mempunyai tingkat hubungan kuat berada pada level interval koefisien 0,61-0,80.

Berdasarkan hasil uji korelasi sederhana bahwa nilai koefisien korelasi antara disiplin kerja guru dan kinerja gurupada Yayasan Islam Asy-Syukriyyah adalah sebesar 0,000 nilai korelasi tersebut positif dan signifikan mempunyai tingkat hubungan korelasi sempurna berada pada level interval koefisien 0,81-1,00.

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara Kompensasi guru dan kinerja gurupada Yayasan Islam Asy-Syukriyyah adalah sebesar 0,262 nilai korelasi tersebut positif dan signifikan mempunyai tingkat hubungan korelasi lemah berada pada level interval koefisien 0,21-0,40.

Selanjutnya analisis korelasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa erat hubungan X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y . Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi ganda R sebesar 0,651. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat variabel X_1 (Kompetensi), X_2 (Disiplin Kerja Guru), X_3 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja Guru) dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil perhitungan menunjukkan adanya koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,231 (23,1%), artinya pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja guru dan kompensasi guru terhadap kinerja guru hanya sebesar 23,1% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini.

Untuk menguji hipotesis yang bersifat terpisah (parsial) antara (X_1) Kompetensi Kerja terhadap (Y) kinerja guru digunakan uji t , nilai uji t hitung dengan taraf signifikansi dapat dilihat pada tabel 4.20. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2.223 dan angka signifikan 0,030. Besar nilai t tabel dengan tingkat $\alpha =$

5% (0,05), derajat kebebasan $n-2$ ($60-2=58$) serta uji 2 sisi (two tailed) diperoleh angka 2,0017. Karena angka signifikansi $0,030 < 0,05$ dan t hitung $>$ dari t tabel ($2,223 > 2.0017$), maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikansi antara kompetensi terhadap kinerja guru.

Untuk menguji hipotesis yang bersifat terpisah (parsial) antara (X2) disiplin kerja terhadap (Y) kinerja guru digunakan uji t , nilai uji t hitung dengan taraf signifikansi dapat dilihat pada tabel 4.21. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2,247 dan angka signifikan 0,038. Besarnya nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05), derajat kebebasan $n-2$ ($60-2=58$) serta uji 2 sisi (two tailed) diperoleh angka 2,0017. Karena angka signifikansi $0,038 < 0,05$ dan t hitung $>$ dari t tabel ($2,47 > 2.0017$), maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikansi antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Untuk menguji hipotesis yang bersifat terpisah (parsial) antara (X3) kompensasi terhadap (Y) kinerja guru digunakan uji t , nilai uji t hitung dengan taraf signifikansi dapat dilihat pada tabel 4.22. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh t hitung sebesar 2,067 dan angka signifikan 0,043. Besarnya nilai t tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05), derajat kebebasan $n-2$ ($60-2=58$) serta uji 2 sisi (two tailed) diperoleh angka 2,0017. Karena angka signifikansi $0,043 < 0,05$ dan t hitung $>$ dari t tabel ($2,067 > 2.0017$), maka H_03 ditolak dan H_{a3} diterima yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikansi antara kompensasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai F hitung dari model adalah 17.451 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Besar nilai F tabel dicari dengan didasarkan pada dk pembilang = 3 dan dk penyebut = $n-k-1=60-3=57$ dengan taraf 5% maka dengan demikian hasil perbandingannya adalah F hitung $>$ F tabel yaitu ($5,594 > 2,79$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap kinerja guru dan dapat hubungan yang positif dan signifikan.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan pendapat Rohman, (101: 2020) dimana dalam penelitiannya menyebutkan bahwa variabel Kompensasi guru berpengaruh terhadap kinerja guru, dimana Ketika kompetensi guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat, dan hal itu juga berlaku sebaliknya dimana Ketika kompetensi guru menurun maka kinerja guru akan menurun. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar, Pada Tahun 2020 dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar" juga menyimpulkan bahwa variabel kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $0,000 < 0,050$ nilai ini menunjukkan bahwa kompetensi berupa kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional memberikan pengaruh pada kinerja guru serta mendukung dalam peningkatan kinerja guru.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil analisis hipotesis tersebut adalah terdapat hubungan positif dan signifikansi antara Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Guru hal tersebut karena jika kompensasi kerja tinggi maka kinerja guru juga akan

meningkat hal ini berkaitan dengan motivasi seorang guru dalam memaksimalkan kinerja yang harus di kembangkan dan tingkat motivasinya pun akan di dukung dengan fasilitas-fasilitas yang ada. Hal ini sejalan dengan hal yang di nyatakan oleh Mukhtar (2020) dimana kompensasi guru terhadap kinerja guru memiliki hubungan positif dan signifikan hal tersebut dikarenakan kompensasi merupakan sebuah hal yang diharapkan dalam setiap pelaksanaan sehingga setiap guru menginginkan pemberian kompensasi sesuai dengan tanggung jawab serta kewajiban yang diberikan dan diterimanya.

Dari kesimpulan diatas tampak bahwa variabel Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi kerja secara bersama-sama/simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dapat hubungannya yang positif dan signifikan hal tersebut dikarenakan banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, hal tersebut dapat berupa faktor internal dan faktor eksternal sehingga variabel kompetensi guru, disiplin kerja guru dan kompensasi guru sangat mempengaruhi kinerja guru yaitu sebesar 23,1% dan faktor lain di pengaruhi dari luar variable penelitian.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Kompetensi guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan islam Asy-Syukriyyah. Hal ini dilandasi pada hasil uji statistic penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya.
2. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan islam Asy-Syukriyyah. Hal ini dilandasi pada hasil uji statistic penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya.
3. Kompensasi guru berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Yayasan islam Asy-Syukriyyah. Hal ini dilandasi pada hasil uji statistic penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya dan Ketika tingkat kompensasi guru rendah maka kinerja guru juga akan rendah.
4. Kompetensi guru, disiplin kerja guru dan kompensasi guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Asy-Syukriyyah hal ini sesuai dengan pembahasan yang telah di lakukan di bab sebelumnya dimana tingkat kompetensi guru, disiplin kerja guru dan kompetensi guru memiliki hubungan sebesar 23,1% secara simultan terhadap kinerja guru di Yayasan Islam Asy-Syukriyyah.

Referensi

Buku :

Abdul Kader, M. (2018). Pengaruh Jakarta: Rineka Cipta.

Azis, R. (2016). *Pengantar Administrasi Pendidikan* (Baharuddin (Ed.);Pertama). Penerbit Si Buku.

Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka Janawi.

- (2019). *Kompetensi Guru: Citra Guru Profesional*. In *Alfabeta, Bandung* (I). Alfabeta.
- Muslich, M. (2009). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidikan* (R. Rachmatika (Ed.); 2nd Ed.). Bumi Aksara.
- Pridarta, M. (2007). *Landasan Kependidikan* (3rd Ed.). PT. RINEKACIPTA.
- Purwanto, M. Ngalih. (2017). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (T. Surjaman (Ed.); Keempat). Pt Remaja Rosdakarya.
- Slameto. (2010). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya* (5th Ed.). Pt. Rineka Cipta.
- Siregar, S. (2017). *Statistika Terapan Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: Kencana
- Sohiron. (2015). *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan* (J. Kasdi (Ed.); Pertama, A). Kreasi Edukasi.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi Dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sudjana (2014) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja (Kelima)*. Rajawali Perss.
- Undang-Undang**
- Undang-Undang No.16 Tahun 2001 Tentang Yayasan
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan
- Undang-Undang No.14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
- Jurnal**
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Akutansi Fakultas Ekonomi*, 17(02), 14–23.
- Cameron, R., & Harrison, J. L. (2012). The Interrelatedness Of Formal, Non-Formal And Informal Learning: Evidence From Labour Market Program Participants. *Australian Journal Of Adult Learning*, 52(2), 277–309.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In E. Junaedi (Ed.), *Unpam Press (Pertama, Issue 1)*. Unpam Perss.
- Fauzi, I. (2018). Etika Profesi Keguruan. Umam (Ed.), *Etika Profesi Keguruan (Ii)*. Iain Jember Press.
- Feriyanto, T. (2014). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar Kecamatan Bambanglipuro Kabupaten Bantul. *Manajemen Pendidikan*, 39(1), 1–24. <http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Biochi.2015.03.025%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1038/Nature10402%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1038/Nature21059%0A>
- Garay, H. D. V. (2006). Kinerja Extra-Role Dan Kebijakan Kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 8(1), 33–42.
- Halawa, M. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kecamatan Tukka Kabupaten Tapanuli Tengah*. Universitas Terbuka.

- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. Syabeni, MEd.); Pertama). Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UniversitasIndonesia. [https://Books.Google.Co.Id/Penelitian+Dewi+Hanggraeni.Pdf](https://books.google.co.id/penelitian+dewi+hanggraeni.pdf)
- Haq, N., Tholkhah, I., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188. [https://Doi.Org/10.47467/Reslaj.V1i2.108](https://doi.org/10.47467/Reslaj.V1i2.108)
- Hidayat, D., & Dari, E. M. (2017). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Moranthe Indonesia Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2, 82–100. [https://Doi.Org/2598-4950](https://doi.org/2598-4950)
- Hidayati, R. N., Ahadiani, P., & Leonard, L. (2010). Analisis Hasil UASBN Ditinjau Dari Status Fungsi Guru (Guru Kelas Atau Guru Bidang Studi) Dan Latar Belakang Pendidikan Guru. *Jurnal Ilmiah Faktor Exacta*, 3(2), 175–183. [http://Journal.Lppmunindra.Ac.Id /View/20/19](http://journal.lppmunindra.ac.id/view/20/19)
- Jumriah. (2016). Disiplin Kerja Guru Dalam Melaksanakan Tugas Pembelajaran Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Baru Universitas Negeri Makassar. In *Universitas Makassar* (Vol. 18, Issue 2). [http://Dx.Doi.Org/10.1016/J.Jplph.2009.07.006%0](http://dx.doi.org/10.1016/j.jplph.2009.07.006)
- Kartomo, A. I. (2016). Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 219. [https://Doi.Org/10.24246/J.Jk.2016.V3.I2.P219-229](https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229)
- Latchem, C. (2014). Informal Learning And Non-Formal Education For Development. *Journal Of Learning For Development*, 1(1), 1–11.
- Lestari, S. (2010). *Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Mts N Mlinjon Filial Trucuk Klaten*. Universitas Sunan Kalijaga.
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *PT. Bumi Aksara* (Pertama, Vol. 2, Issue 1, Pp. 79–89). PT. Bumi Aksara.
- Malhotra, N.K., 2009, Riset Pemasaran, Edisi Keempat, Jilid 1, Pt Indeks, Jakarta
- Mangkunegara, P. A. (2016). Evaluasi Kinerja SDM. In Ketujuh (Ed.), *PT Refika Aditama* (P. 67). PT Refika Aditama. [https://Www.Scoutsecuador.Org /Site/Sites/Default/Files](https://www.scoutsecuador.org/site/sites/default/files)
- Marnis, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In T. Chandra (Ed.), *Zifatama* (Vol. 91, Issue 5). Zifatama Publisher. [https://Doi.Org/10.1017/CBO9781107415324.004](https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004)
- Misrania, Y., & Feriyansyah Ahmad, D. H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 8 Pagar Alam Effect Of Work Discipline On Teacher Performance. *Ithis*, 11(2), 51–64. [https://Doi.Org/1858-2451](https://doi.org/1858-2451)
- Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1.
- Ningrum, C. S. K. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja. *Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 7.

- Novalia, E. (2020). *Pembinaan Disiplin Kerja Guru Di Smp Yayasan Bakti Prabumulih*. Universitas Raden Fatah Palembang.
- Nyoman, D. (2012). *Metode Penelitian*. Cv Andi Offset.
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja GuruSMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 150. <https://doi.org/10.21831/Amp.V6i2.8467>
- Putri. (2017). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Professional Development Of Teachers In Improving The Performance Of Teacher)*, 2(2), 10.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92-102.
- Saputri, Y. D. (2012). *Pengaruh Penerapan Self Assessment System Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Terdaftar Di Kpp Pratama Pekanbaru Senapelan*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sari, A., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi , Dan Motivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1-18. <https://doi.org/2745-7257>
- Sari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1). <https://doi.org/10.20476/Jbb.V16i1.600>
- Sasongko, M. N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap KinerjaKaryawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang. *Universitas Diponegoro*, 5, 1-28.
- Tsauri, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Mutohar & N. Afandy (Eds.), *Journal Of Modern African Studies* (Cetakan II, Vol. 35, Issue 17). STAIN Jember Press.
- Usman, Uzeir, M. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya. Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap KinerjaGuru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i2.18019>
- Yestiani, D. K., & Zahwa, N. (2020). Peran Guru Dalam Pembelajaran Pada Siswa Sekolah Dasar. *Fondatia*, 4(1), 41-47. <https://doi.org/10.36088/Fondatia.V4i1.515>