

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI
SMA NEGERI SE-KOTA PONTIANAK**

ARTIKEL PENELITIAN

**OLEH :
PRIMANITA PUTRI DARMANTO, S. Pd
NIM F2191151009**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2017**

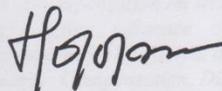
**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI
SMA NEGERI SE-KOTA PONTIANAK**

ARTIKEL PENELITIAN

**PRIMANITA PUTRI DARMANTO, S. Pd
NIM F2191151009**

Disetujui,

Pembimbing I



**Dr. Aminuyati, M.Si
NIP. 196010101987032001**

Pembimbing II



**Dr. Achmadi, M.Si
NIP. 196611271992031001**

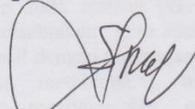
Mengetahui,

Dekan,



**Dr. H. Martono, M.Pd
NIP. 196803161994031014**

**Ketua Program Studi
Magister Pendidikan Ekonomi,**



**Prof. Dr. H. Junaidi H. Matsum, M.Pd
NIP 195603071987031001**

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU EKONOMI SMA NEGERI SE-KOTA PONTIANAK

Primanita Putri Darmanto, Aminuyati, Achmadi

Program Studi Magister Pendidikan Ekonomi FKIP Untan Pontianak

Email : primanita.pd@gmail.com

Abstract : *The purpose of this research to know and (1) the influence of compensation to teacher performance (2) the influence of work discipline to teacher performance (3) the influence of compensation to work discipline (4) the influence of compensation and discipline work to teacher performance. Method of data analysis using descriptive analysis, linearity test, and multiple linear regression analysis. Method of data collection using questionnaires and documentation. The sample in this research is the economics teacher of senior high school in Pontianak city. The results of the classic assumption test show the residual values are normally distributed. there is no multicollinearity and heteroscedasticity. The result of multiple linear regression analysis showed that the compensation and work discipline positif influence on teacher performance. The conclusions of this research is (1) There is a positive effect of compensation on teacher performance with coefficient determination of 71,19% (2) There is a positive influence of work discipline on teacher performance with coefficient determination of 84,75% (3) There is a positive effect of compensation on work discipline with value of sig. 0,073 > 0,050 (4) There is a positive influence of compensation and work discipline on teacher performance with coefficient determination of 47,6%.*

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

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi, untuk mengemban visi, misi, tujuan serta fungsi tersebut sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas,

proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Upaya yang dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan cara menyediakan guru yang berkualitas dan profesional. Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan “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”.

Kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Sekolah menuntut agar guru mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta ulet dalam bekerja, kompetensi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi, namun sayang masih banyak manajemen sekolah yang kurang memperhatikan masalah kepuasan kerja. Bila sekolah atau perusahaan membayar gaji kepada seseorang dibawah rata-rata dari apa yang diterima oleh orang lain, maka orang tersebut mungkin merasakan ketidakpuasan sehingga banyak penelitian yang menemukan bahwa gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang sering disebut sebagai sumber ketidakpuasan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompensasi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh kompensasi, dan disiplin kerja.

Menurut Samsudin dalam Sadili (2006:187), “keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kompensasi”. Perhatian organisasi atau sekolah terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan

sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung.

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Simamora (2006:610) menyatakan bahwa, “disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Davis (2003:129) menyatakan bahwa, “disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi”. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru.

Disiplin merupakan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai (Guru) (Moenir, 2002: 94). Disiplin merupakan aspek sosial yang perlu dipahami secara mendalam dan tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang harus dilakukan untuk melaksanakan sesuatu aturan yang berlaku. Untuk mengerti dan memahami kemudian mematuhi aturan tersebut diperlukan waktu sedangkan bentuk ketaatan itu ialah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (masyarakat organisasi atau masyarakat umum). Hal ini berarti bahwa disiplin merupakan pemahaman sikap mental tingkah laku yang merupakan sikap untuk berbuat sesuatu secara sadar, taat dan tertib, sebagai hasil pengembangan dari latihan,

pengendalian watak, serta pengendalian pengaruh lingkungan.

Dilihat dari sudut pandang kedisiplinan kerja, pada realitanya terdapat guru yang masih kurang disiplin, hal itu terlihat dari datangnya guru ke sekolah tidak tepat waktu, dalam mengajar ada guru yang hanya memberikan tugas setelah itu hanya ditinggalkan begitu saja tanpa diawasi. Apa jadinya kalau suatu sekolah tidak menegakkan disiplin kerja, maka akan ada banyak guru atau karyawan yang sering membolos dan tidak mematuhi peraturan yang ada dalam sekolah tersebut. Sehingga itu akan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa. Guru yang tidak disiplin akan membuat siswa menjadi malas dalam belajar sehingga kedepannya akan membuat prestasi belajar siswapun menjadi menurun. Seorang guru harus dapat melaksanakan tata tertib atau peraturan sekolah dengan baik, karena tata tertib yang berlaku merupakan aturan dalam ketentuan yang harus ditaati oleh siapapun demi kelancaran proses pendidikan yang ada dalam sekolah tersebut.

Adapun keterangan dari wawancara terbuka yang dilakukan peneliti dengan beberapa guru ekonomi di salah satu SMA Negeri di Pontianak Kota terdapat beberapa hal yang saat ini terjadi yaitu kepuasan kerja dan kompensasi belum sesuai dengan yang diharapkan oleh para guru. Peneliti juga melakukan wawancara terbuka dengan kepala sekolah salah satu SMA Negeri di Pontianak Kota bahwa keterangan yang didapat adalah masih adanya sebagian guru yang sering terlambat saat masuk kelas dan ada juga yang datang ke sekolah diwaktu jam mengajar saja dan masih ada guru yang diluar kelas saat jam mengajar. Oleh karena itu penelitian akan dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan (1) pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Guru (2) pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja (4) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas (sebab akibat) variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan di SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Populasi berjumlah 24 guru. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas, yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) dan variabel terikat adalah kinerja guru (Y). Data variabel X1, X2 dan Y diperoleh dengan menggunakan instrument angket, dan dokumentasi. Skala yang digunakan dalam mengukur aspek ini adalah skala Likert dengan empat alternatif jawaban. Uji validitas angket dilakukan menggunakan korelasi *product momen* dari Pearson sedangkan uji realibilitas menggunakan rumus *KR-20*.

Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dan uji analisis regresi linear berganda. Untuk deskripsi data digunakan persentase menurut Riduwan (2008:15), yaitu:

Tabel 1. Kategori Persentase

Rentang persentase	Kategori
81% - 100%	Sangat Baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup
21% - 40%	Rendah
0% - 20%	Sangat Rendah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Sebelum peneliti menyebarkan angket penelitian, terlebih dahulu diuji coba angket penelitian. Uji coba tersebut dilakukan pada guru bidang studi lain yang tidak termasuk sampel penelitian yaitu 25 guru. Kemudian diperoleh hasil dari uji validasi angket penelitian variabel X₁ (kompensasi) tersebut terdapat 4 soal tidak valid dari 25 soal yang di uji coba, yaitu item item 8,10,12,15. Sehingga item yang tidak valid, tidak dipergunakan untuk analisis regresi sederhana. Dengan demikian jumlah item soal angket variabel kompensasi yang di ujikan dalam penelitian ini adalah sebanyak 21 item.

Hasil uji validitas angket penelitian variabel X₂(disiplin kerja) menunjukkan terdapat 5 item yang tidak valid dari 25 item yang diuji cobakan yaitu item 2,10,11,18, dan 20. Dengan demikian jumlah item soal angket variabel disiplin kerja yang di ujikan dalam penelitian adalah sebanyak 20 item. Sedangkan Hasil uji validitas angket penelitian variabel Y(Kinerja Guru) menunjukkan terdapat 5 item yang tidak valid dari 25 item yang diuji cobakan yaitu item 7,9,11,20 dan 25. Dengan demikian jumlah item soal angket variabel kinerja guru yang di ujikan dalam penelitian adalah sebanyak 20 item. Sehingga dari 75 item yang dijadikan angket penelitian menjadi 61 item. Adapun uji reliabilitas soal untuk mengetahui tingkat reliable soal sehingga instrument yang digunakan dapat dipercaya. Berikut hasil uji reliabilitas variabel X₁ dan variabel X₂ dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas X₁

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	26

Berdasarkan hasil perhitungan diatas untuk reliabilitas variabel X₁ diketahui *alpha cronbach* sebesar 0,746 yang berarti reliabilitas variabel X₁ masuk pada kategori reliabilitas tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas X₂

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.733	26

Sedangkan reliabilitas variabel X₂ diketahui *alpha cronbach* sebesar 0,733, yang berarti reliabilitas variabel X₂ masuk pada kategori tinggi. Setelah didapatkan item yang akan digunakan dalam penelitian, maka dilakukanlah penelitian terhadap guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Maka setelah dilakukan penelitian, diperoleh hasil dan melakukan analisis data.

Analisis data yang pertama dilakukan yaitu analisis deskriptif persentase. Perhitungan skor yang diharapkan variabel X₁ dalam penelitian ini yaitu skor maksimal 5, jumlah soal setelah validasi angket sebanyak 21, dan jumlah responden 24 guru. Maka hasil skor ideal untuk variabel X₁ yaitu $5 \times 21 \times 24 = 2.520$. Skor yang diharapkan variabel X₂ yaitu skor maksimal 5, jumlah soal setelah validasi angket 20, dan jumlah responden 74. Maka skor ideal variabel X₂ adalah $5 \times 20 \times 74 = 7.200$. Sedangkan untuk variabel Y yaitu skor maksimal 5, jumlah soal setelah validasi angket 20 dan jumlah responden 74 orang. Maka skor ideal variabel Y adalah $5 \times 20 \times 74 = 7.200$.

Maka hasil perhitungan uji persentase variabel X₁ yaitu :

$$\begin{aligned} \text{Presentase} &= \frac{1.794}{2.520} \times 100 \% \\ &= 71,19\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif, diperoleh persentase variabel (X1) kompensasi sebesar 71,19%., maka dapat dikorelasikan ke dalam kategori persentase bahwa kompensasi yang diterima guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak yaitu sudah baik.

Selanjutnya hasil perhitungan uji presentase variabel X₂ yaitu

$$\begin{aligned} \text{Presentase} &= \frac{6.102}{7.200} \times 100 \% \\ &= 84,75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif, diperoleh Persentase variabel (X2) disiplin kerja sebesar 84,75%, maka dapat dikorelasikan ke dalam kategori persentase bahwa disiplin kerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak yaitu sudah sangat baik.

Analisis deskriptif presentase juga dilakukan untuk variabel Y sebagai berikut

$$\begin{aligned} \text{Presentase} &= \frac{6.227}{7.200} \times 100 \% \\ &= 84,89\% \end{aligned}$$

persentase variabel (Y) kinerja guru sebesar 84,89%. Maka dapat dikorelasikan bahwa koinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak yaitu sudah sangat baik.

Setelah dilakukan analisis deskriptif persentase, maka analisis data selanjutnya yaitu uji normalitas data yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		24
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.03606914
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.102

	Negative	-.121
Test Statistic		.121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel tersebut hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan kolmogorov-smirnov, dengan kriteria apabila probabilitas signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal, dan sebaliknya jika probabilitas signifikansi < 0,05, maka data berdistribusi tidak normal. Berdasarkan tabel perhitungan tersebut diatas, maka diperoleh nilai *undsatarilized residual* 0,200 > 0,05 maka data variabel penelitian berdistribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknyahubungan linier diantara variabel bebas dilakukan uji multikolinieritas dengan hasil yang diperoleh sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.911	1.098
Disiplinkerja	.911	1.098

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Berdasarkan Tabel diatas nilai toleransi masing-masing variabel X₁ 0,911 > 0,10 dan nilai VIF 1,098 < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Dan nilai toleransi variabel X₂ 0,911 > 0,10 dan nilai VIF 1,098 < 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksaman (tidak konstan) *varians* dari *residual* regresi atau berubah-ubah seiring variabel independen dilakukan uji heterokedastisitas dan hasil yang diperoleh di jelaskan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	.971	.343
kompensasi	-.119	.906
disiplinkerja	4.272	.391

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui nilai signifikansi variabel kompensasi $0,906 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskesatisitas. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,391 > 0,005$ dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Kemudian di lakukan uji linieritas untuk memastikan data yang dimiliki sesuai dengan garis linier, diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas ANOVA Table

		F	Sig.
Disiplin kerja *	(Combined)	1.647	.005
	Linearity	3.099	.000
kompensasi	Deviation from Linearity	1.561	.073

Berdasarkan tabel 7 hasil perhitungan data uji linieritas kompensasi (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2) diperoleh koefisien $F_{linearity}$ 1,561 $< F_{tabel}$ dan signifikansi *deviation from linearity* 0,073 $> 0,05$. Maka dapat dikemukakan bahwa antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja bersifat linier sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat regresi linier untuk dipergunakan menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel yang ada.

Tahap pengujian terakhir yang dilakukan yaitu uji regresi linier berganda,

untuk melihat apakah terdapat pengaruh dan seberapa pengaruh tersebut di jelaskan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.690 ^a	.476	.426	8.410

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerjaguru

Berdasarkan perhitungan diatas, nilai R sebesar 0,690, yang berarti memiliki tingkat pengaruh yang tinggi. Penentuan pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2).

Angka yang didapat akan diubah kebentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel di atas nilai R^2 sebesar 0,476, artinya persentase sumbangan pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 47,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 9. Hasil Output Tabel Anova

ANOVA ^a				
Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	675.327	9.548	.001 ^b
Residual	21	70.729		
Total	23			

a. Dependent Variable: kinerjaguru

b. Predictors: (Constant), disiplinkerja, kompensasi

Berdasarkan dari tabel anova diatas, dilakukan interpretasi untuk menguji pengaruh secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Dari tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,050$. Dengan hasil tersebut diambil kesimpulan

bahwa secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak.

**Tabel 10. Hasil Output SPSS
Tabel Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients ^a			
	B	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	20.331	20.942	.971	.343
kompensasi	.318	.154	1.119	.004
disiplinkerja	.806	.189	4.272	.000

a. Dependent Variable: kinerjaguru

Berdasarkan Hasil penghitungan SPSS pada Tabel 10 diperoleh koefisien variabel kompensasi yang bernilai positif dengan nilai t hitung sebesar 1,119 pada tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$. Artinya kompensasi memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Demikian juga diperoleh koefisien variabel disiplin kerja bernilai positif dengan nilai t hitung sebesar 4,272 pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,050$. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak.

Selanjutnya Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel. Dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b		
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.690 ^a	.476	8.410

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerjaguru

Dari hasil output SPSS dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,476 atau 47,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 47,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan Penelitian

1. Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang terjadi pada guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak terbentuk dari beberapa indikator, antara lain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kedua hal ini mendorong semakin tingginya kompensasi maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak.

Deskripsi persentase menunjukkan bahwa Indikator kompensasi langsung sebesar 69,46% yang berarti menjelaskan bahwa kompensasi langsung dari guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak berkondisi baik. Pada indikator kompensasi tidak langsung sebesar 71,41% yang berarti menjelaskan bahwa kompensasi tidak langsung guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak berkondisi sudah sangat baik.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah SMA Negeri di Pontianak Kota kompensasi yang diterima guru berbeda-beda sesuai dengan sistem penggajian yang telah ditetapkan instansi setempat. Untuk Kompensasi yang diperoleh guru ekonomi yang sudah PNS (Pegawai Negeri Sipil) diatur berdasarkan pangkat dan golongan. Semakin tinggi pangkat

dan golongan guru ekonomi maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterima dan sebaliknya. Hal ini memberikan makna bahwa kompensasi merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu karena adanya imbalan yang akan memuaskan kebutuhannya. Pertimbangan ini berkaitan dengan tingkat kepuasan yang akan diperoleh (Hasibuan, 2009: 121). Jika hal ini sudah dirasakan sesuai, maka akan mendorong guru ekonomi untuk meningkatkan kinerjanya secara profesional.

Indikator indikator yang membentuk variabel kompensasi pada penelitian ini menggambarkan kondisi kompensasi yang diterima guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak sebesar 58,3%. Dengan kata lain semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin meningkatkan kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2007:14), mengemukakan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Temuan penelitian bahwa semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan kinerja guru senada dengan hasil penelitian Saani (2013) dalam penelitiannya dijelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap kinerja guru sebesar 1,6%.

2. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terjadi pada guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak terbentuk dari beberapa indikator yaitu ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Keempat hal ini mendorong semakin tingginya disiplin kerja guru maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak.

Hasil penelitian deskripsi persentase menunjukkan bahwa indikator ketepatan waktu sebesar 81,56% berarti menunjukkan bahwa ketepatan waktu guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak berkategori sangat baik. Pada indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik sebesar 85,97% yang menjelaskan bahwa guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak dalam menggunakan peralatan kantor berkategori sudah sangat baik. Untuk indikator tanggung jawab yang tinggi persentasenya sebesar 84,44%, persentase tersebut menjelaskan bahwa tanggung jawab yang tinggi guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak berkategori sangat baik. Sedangkan untuk indikator ketaatan terhadap aturan kantor sebesar 88,89% yang menjelaskan bahwa ketaatan guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak berkategori sudah sangat baik.

Disiplin kerja adalah variabel yang penting dalam kegiatan apapun karena dengan disiplin diri semua kegiatan akan dapat dilakukan dengan profesional dan tujuan yang diinginkan akan tercapai. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan pembiasaan melaksanakan semua aturan yang telah ditetapkan, sehingga akan membawa

perilaku guru dalam meningkatkan kualitas kinerjanya secara profesional. Kelebihan dari sikap disiplin ini guru menaati semua peraturan-peraturan yang telah ditetapkan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan disiplin dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional, karena pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan-aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar. Kedisiplinan bagi guru merupakan bagaian tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Indikator-indikator yang membentuk variabel disiplin kerja pada penelitian ini menggambarkan kondisi disiplin kerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Dengan kata lain, semakin tinggi disiplin kerja yang terbentuk maka akan semakin meningkatkan kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Mulyasa (2011:139) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Temuan penelitian bahwa semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru senada dengan hasil penelitian Dersana (2013) dalam penelitiannya mengungkap bahwa kinerja guru tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi seperti kepribadian, budaya organisasi, dan

disiplin kerja. Setelah diuji secara empiris ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana dalam penelitian tersebut variabel disiplin kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja guru yaitu sebesar 4,2%, sedangkan koefisien determinasi untuk variabel kepribadian sebesar 3,10 %, sementara untuk budaya organisasi sebesar 2,5%.

3. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru Ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak

Berdasarkan tabel hasil perhitungan data uji linieritas kompensasi (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2) diperoleh hasil bahwa secara parsial antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja bersifat linier sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. hal ini mendorong semakin tingginya kompensasi maka akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak.

Dalam kompensasi terdapat sistem yang menghubungkannya dengan disiplin kerja. Wibowo (2007:134) menyatakan bahwa, “dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan disiplin kerja bukan berdasar senioritas atau jumlah jam kerja”. Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator disiplin kerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan guru mengenai uang atau imbalan langsung sepertinya sangat subyektif.

4. Kompensasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru

Ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru, karena disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin tinggi disiplin kerja guru maka semakin tinggi kinerjanya. Dan berdasarkan hasil analisis variabel kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru. Karena bagi mayoritas guru dengan pemahaman saat ini uang masih menjadi hal utama sebagai motivator dalam bekerja. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja guru.

Temuan penelitian bahwa semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja guru senada dengan hasil penelitian Bagus Triyatno (2008) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan output SPSS, diperoleh hasil pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak dengan cara analisis deskriptif dikorelasikan kedalam kategori persentase bahwa kompensasi yang diterima guru sudah baik, dengan nilai persentase 81,56% kategori sangat baik. Secara analisis regresi linier berganda diperoleh pada tingkat signifikansi $0,001 < 0,050$ dan nilai t hitung $> t$ tabel variabel X_1 ($2,119 > 1,711$) maka H_a diterima H_0

ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak.

Berdasarkan hasil perhitungan dan output SPSS, diperoleh hasil pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak dengan cara analisis deskriptif dikorelasikan kedalam kategori persentase bahwa disiplin kerja guru sudah sangat baik, dengan nilai persentase 85,97% kategori sangat baik. Secara analisis regresi linier berganda diperoleh pada tingkat signifikansi $0,004 < 0,050$. dan nilai t hitung $> t$ tabel variabel X_2 ($4,272 > 1,711$) maka H_a diterima H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan data uji linieritas kompensasi (X_1) terhadap disiplin kerja (X_2) diperoleh koefisien $F_{linierity}$ $1,561 < F_{tabel}$ dan signifikansi *deviation from linierity* $0,073 > 0,050$. Maka dapat dikemukakan bahwa antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja bersifat linier sehingga dapat disimpulkan memenuhi syarat regresi linier.

Berdasarkan dari tabel anova diatas, dilakukan interpretasi untuk menguji pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak. Dari tabel tersebut diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan hasil tersebut diambil kesimpulan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak.

Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut diatas, berikut saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut (1)Kompensasi yang diterima guru ekonomi hendaknya memperhatikan atas kinerja yang dilakukan guru selama melaksanakan pekerjaan.(2) Peningkatan disiplin kerja guru dapat dicapai dengan langkah mematuhi dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku sesuai dengan ketentuan sekolah agar tidak ada lagi guru yang terlambat saat jam mengajar dan keluar saat jam kerja. (3) Agar kinerja guru ekonomi SMA Negeri Se-Kota Pontianak meningkat maka perlu didukung dengan penyediaan dana untuk meningkatkan kinerja guru yang dapat dilaksanakan melalui pelatihan/diklat.

DAFTAR RUJUKAN

- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (2003). *Perilaku dalam Organisasi* (Terjemahan Agus Darma). Jakarta : Erlangga.
- Dersana, Made. (2013).*The Influence Of Personality And Organizational Culture On Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior*ISSN 2277-5846Vol 2 Issue 4 (October, 2013)
- Hasibuan (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A., (2000). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2002). H.A.S., 1995. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Saani, Abdul Jallel. 2013.*Influence of Financial Compensation , Job Dicipline and Supervision on Private Basic School Teachers WorkPerformance in Ashaiman Municipality*. Vol. 4 No. 17 (Special Issue – December)
- Sadili. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*.Jakarta : CV Pustaka Setia.
- Simamora. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*.Yogyakarta : STIE YKPN.
- Undang-undang RI Nomor 14 (2005). *Tentang Guru Dan Dosen*. Jakarta : Depdiknas.