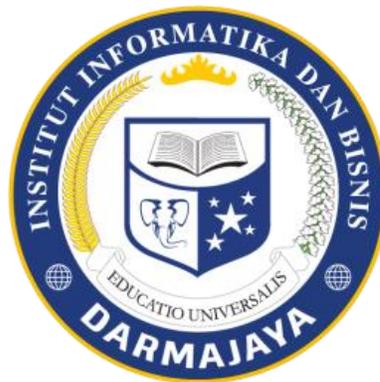


**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU
UNGGULAN INDONESIA TUGUMULYO KABUPATEN OKI**

SKRIPSI



OLEH :

DIAH AYU LESTARI

NPM : 1712110250

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2021

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU
UNGGULAN INDONESIA TUGUMULYO KABUPATEN OKI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

DIAH AYU LESTARI

1712110250

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2021



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 10 Maret 2021

Diah Ayu Lestari

NPM 1712110250

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU UNGGULAN INDONESIA TUGUMULYO KABUPATEN OKI**

Nama Mahasiswa : **DIAH AYU LESTARI**

NPM : **1712110250**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Program Studi **MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.**

Menyetujui
Dosen pembimbing

Dr. Lukmanul Hakim SE., M Si
NIK. 14360118

Mengetahui
Ketua Program Studi

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom.,M.M
NIK. 11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 05 April 2021 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU UNGGULAN INDONESIA TUGUMULYO KABUPATEN OKI”**.

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **DIAH AYU LESTARI**

NPM : **1712110250**

Program Studi : **Manajemen**

Dan dinyatakan **LULUS** Oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda tangan
1. Dr. Meliyanti, M.M	Penguji I	_____
2. Dra. Linda Septarina, M.M	Penguji II	_____

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc
NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Balian Makmur, pada tanggal 27 Mei 1999 sebagai anak kedua, dari pasangan Bapak Sawon dan Ibu Sri Wardiningsih.

1. Identitas

- a. Nama : DIAH AYU LESTARI
- b. NPM : 1712110250
- c. Agama : Islam
- d. Alamat : Balian Makmur, Kec. Mesuji Raya, Kab. OKI
- e. Suku : JAWA
- f. Kewarganegaraan : Indonesia

2. Riwayat Pendidikan

- a. Tahun 2011 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Balian Makmur
- b. Tahun 2014 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 9 Mesuji Raya
- c. Tahun 2017 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di Madrasah Aliyah Negeri Mesuji Raya
- d. Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen pada Jenjang Stara (S1) di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung, 10 Maret 2021

Diah Ayu Lestari
1712110250

HALAMAN PERSEMBAHAN

اللَّهُ الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ

Segala puji bagi Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang. Bahwa atas taufik dan hidayah Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat dan rahmat-Mu ya Robb.

Dengan syukur dan ketulusan do'a goresan sederhana ini, akan kupersembahkan untuk:

- ❖ Allah SWT, atas rahmat dan karunia-Nya yang telah di berikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
- ❖ Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Sawon dan Ibunda Sri Wardiningsih, sebagai motivator terbesar dalam hidupku, engkau tanam arti kehidupan yang dengan tulus ikhlas dan penuh kesabaran , menyayangiku dari sejak dilahirkan hingga selamanya dan selalu memberikan yang terbaik, serta tiada henti selalu senantiasa melantunkan do'a-do'a yang mengiringi setiap langkahku. Atas segala cinta kasih yang tiada terhingga yang tiada mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan.
- ❖ Terimakasih untuk ayukku tersayang Ika Mulyati S.Pd dan kakak iparku Muhammad Solihin S.Pd.I., sebagai inspirasi terbaik dalam pencapaian setiap langkahku, serta do'a-do'a yang selalu diberikan dan support terbaik, serta keponakan-keponakan yang sangat aku sayangi Umar Zain Al-Abidin, Khanza Qatrunnada sebagai pelengkap warna kehidupan, penyemangat dan penghibur dikala lelah menyusun tugas akhir skripsi ini.

- ❖ Terimakasih untuk cousin sister terbaikku Dyah Shinta Lintang Intiyassandy yang sedang berjuang untuk menggapai cita-cita bersama, terimakasih selalu mendo'akan, mensupport dan memberikan semangat serta senantiasa membantu disela kesibukan dan terimakasih sahabat kecil terbaikku Arsy Vina Nihayatul Husna, Tri Wahyuningsih, yang telah memeberikan do'a, motivasi dan support terbaik, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
- ❖ Terimakasih untuk sahabat-sahabat seperjuangan terbaikku Maliyah Halwin Nuraini, Nurva Riski, Juwita Dwi Putri, Diva Stacia, Linda Indriani, Yoseph Pratama, Dinata Ardianto, Deni Kalsum Wijaya, Wayan Tobi, dan yang tidak bisa kusebutkan satu persatu, yang selalu memberikan do'a, motivasi, serta telah senantiasa menyediakan pundak untuk menangis dan memberikan bantuan saat aku membutuhkannya dan memberikan support baik langsung maupun tidak langsung.
- ❖ Terimakasih untuk rekan seperbimbingan, Desti Anggi Putri, Mutiara Amalia, , Desvie Saesaria H, Putri Ambar Sari, Aprilia Tri Widiawati yang sama-sama berjuang dan saling membantu serta selalu mensupport baik langsung maupun tidak langsung.
- ❖ Almamaterku Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadikan saya pribadi yang lebih baik.

MOTTO

“Janganlah kamu merasa lemah, dan jangan pula bersedih hati, sebab kamu paling tinggi derajatnya, jika kamu orang beriman”

(QS. Ali ‘Imran Ayat 139)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakan dengan sesungguhnya (urusan) yang lain dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(QS. AL-Insyiroh 6-8)

“Bangkitlah dalam keterpurukan, bekerja keraslah tanpa mengenal lelah,berdo’a setiap langkah, fokus pada tujuan, karena sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang tangguh dan orang-orang yang sabar”

Diah Ayu Lestari

ABSTRAK

“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU UNGGULAN INDONESIA TUGUMULYO KABUPATEN OKI”

Oleh :

Diah Ayu Lestari

Kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seorang guru untuk menciptakan proses kegiatan belajar mengajar di sekolah berdasarkan kemampuannya, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan siswanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan R squer, Uji t dan Uji F pada taraf sigifikan (taraf kepercayaan) 0,05. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,003 > 0,000$) hal ini konssisten dengan nilai *probability signification* $< 0,05$ dan nilai F sig yang di peroleh yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan baik secara persial maupun simultan kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Kata Kunci : *Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru.*

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan ridho dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Unggulan Indonesia” ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

Dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan, dorongan, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. (Can). Ir.Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T.,M.T, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E.,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB Darmajaya.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. RA Bustomi Rosadi, M.S, selaku Wakil Rektor IV IIB Darmajaya .
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E.,M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Darmajaya.
7. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen IIB Darmajaya.
8. Bapak Dr. Lukmanul Hakim S.E., M Si, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
9. Para Dosen dan Staf Program Studi Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

10. Kedua Orang Tuaku Tercinta, Bapak Sawon dan Ibu Sri Wardiningsih yang senantiasa dengan tulus ikhlas membimbingku, menyayangiku dan mendo'a kan ku setiap setiap saat.
11. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Program Studi Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis dalam pembelajaran.
12. Teman-teman Manajemen Angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu karena tidak henti-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Yayasan Islam Terpadu Unggulan Indonesia terutama SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia di Tugumulyo Kabupaten OKI yang telah memberikan izin penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung, 10 Maret 2021

Penulis

DIAH AYU LESTARI

NPM.1712110250

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
1.6 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kompensasi.....	17
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	17
2.1.2 Tujuan Kompensasi	19
2.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi	21
2.1.4 Indikator Kompensasi	22
2.2 Disiplin Kerja.....	23
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	23

2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	24
2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja	25
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	25
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja	27
2.3 Kinerja.....	28
2.3.1 Pengertian Kinerja	28
2.3.2 Penilaian Kinerja.....	29
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	30
2.3.4 Indikator Kinerja.....	31
2.4 Penelitian Terdahulu	32
2.5 Kerangka Pemikiran.....	33
2.6 Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	37
3.2 Sumber Data.....	37
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.3.1 Studi Lapangan	38
3.4 Populasi dan Sampel	39
3.4.1 Populasi.....	39
3.4.2 Sampel	39
3.5 Variabel Penelitian.....	39
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.7 Uji Persyaratan Instrument	42
3.7.1 Uji Validitas	42
3.7.2 Uji Reliabilitas	42
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	43
3.8.1 Uji Linieritas	43
3.8.2 Uji Multikolinieritas	43
3.9 Metode Analisis Data.....	44

3.9.1 Regresi Linier Berganda	44
3.10 Pengujian Hipotesis	45
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	45
3.10.2 Uji Simultan (Uji F).....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Deskripsi Data.....	47
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	47
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	49
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrument	52
4.2.1 Hasil Uji Validitas	52
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	55
4.3.1 Hasil Uji Linieiritas	55
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	55
4.4 Hasil Analisis Data	56
4.4.1 Regresi Linier Berganda	56
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	58
4.5.1 Hasil Uji t.....	58
4.5.2 Hasil Uji F.....	59
4.6 Pembahasan.....	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

1.1 Data Guru SD IT Islam Terpadu Unggulan Indonesia.....	3
1.2 Standar penilaian Guru SD IT Unggulan Indonesia	4
1.3 Data Kinerja Guru SD IT Unggulan Indonesia.....	5
1.4 Rekapitulasi Presensi Guru SD IT Unggulan Indonesia.....	9
1.5 Kisaran Gaji Guru SD IT Unggulan Islam Terpadu Unggulan Indonesia	11
2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
3.1 Skala Pengukuran.....	39
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	41
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
4.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	49
4.5 Hasil Jawaban Variabel Kompensasi	49
4.6 Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja	50
4.7 Hasil Jawaban Variabel Kinerja.....	51
4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	53
4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	53
4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	54
4.11 Hasil Uji Reliabilitas	54
4.12 Hasil Uji Linieritas.....	55
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
4.14 Hasil Regresi Linier Berganda.....	56
4.15 Hasil Uji Model Summary.....	57
4.16 Hasil Uji t.....	58
4.17 Hasil Uji F.....	60

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir.....33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	R tabel
Lampiran 3	t Tabel
Lampiran 4	F hitung
Lampiran 5	Hasil Kuesioner
Lampiran 6	Karakteristik Responden
Lampiran 7	Hasil Jawaban Kuesioner
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas
Lampiran 9	Hasil Uji Reliabilitas
Lampiran 10	Hasil Uji Linieritas
Lampiran 11	Hasil Uji Multikolinieritas
Lampiran 12	Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 13	Hasil Uji F
Lampiran 14	Hasil Uji t

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya yang tidak bisa dipisahkan dengan proses perkembangan kinerja.

Perkembangan kinerja merupakan sebuah dari fundamental yang prosesnya berkelanjutan dari sebuah manajemen kinerja. Dimana kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga di tunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Mangkunegara dalam Whina Ratnawati (2018) istilah kinerja, berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Pengertian kinerja atau prestasi adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya.

Tinggi rendahnya kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh baik buruknya sistem pendidikan yang ada, hal ini tentunya memerlukan upaya secara terus menerus dari pemerintah, baik daerah maupun pusat untuk rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan pelaksanaan pembelajaran di sekolah, dengan demikian maka kinerja guru harus terus ditingkatkan sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya mengemban amanat pendidikan seperti yang telah digariskan dalam undang-undang sistem pendidikan nasional Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa

untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah pada dasarnya terjadi jika peningkatan kinerja guru secara optimal, kualitas guru akan tercermin dalam proses belajar mengajar yang terlaksana sesuai dengan tuntutan kurikulum, dan bagi warga negara tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Kinerja guru tentu menjadi tolak ukur dan perhatian dalam semua pihak. Seorang guru harus benar-benar berkompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik eksternal maupun internal. Sekolah menuntut agar guru memiliki semangat kerja tinggi, serta ulet dalam bekerja, kompetensi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi, akan tetapi masih banyak manajemen sekolah yang kurang memperhatikan masalah dalam kepuasan kerja. Apabila sekolah atau perusahaan membayar gaji kepada seseorang dibawah rata-rata dari apa yang diterima, maka orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan sehingga banyak penelitian yang menemukan bahwa gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang sering disebut ketidakpuasan. Kinerja merupakan bagaimana individu diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Sutrisno, 2016).

Pendidikan terutama pada sekolah tidak terlepas dari peran guru dan kepala sekolah. Dari sekian banyak guru yang di sekolah terdapat sebagian memiliki kinerja yang baik sesuai dengan kemampuannya. Akan tetapi banyak yang belum mempunyai kinerja yang baik sebagai seorang yang profesional. Guru merupakan salah satu penggerak dan melaksanakan dalam kegiatan pembelajaran

tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Sehingga untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan tidak hanya dapat di lihat dari bagaimana prestasi akademik yang dapat dicapai setiap siswa, akan tetapi juga dapat dilihat dari kualitas pengelola baik secara langsung maupun tidak langsung yang terlibat dalam proses pendidikan. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan merupakan satu jalinan sistem yang tidak dapat mengabaikan komponen lebih penting dari komponen yang lain. Sebagai suatu sistem sekolah memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan kerja, sarana, fasilitas, baik dalam pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Yayasan Islam Terpadu Unggulan Indonesia yang berdiri pada tahun 2014 merupakan lembaga pendidikan yang terletak di Desa Tugumulyo, Kecamatan Lempuing, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Pada saat ini Yayasan Unggulan Indonesia mengelola empat pendidikan, yaitu : TK Islam Terpadu, Sekolah Dasar Islam Terpadu (SD IT), Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMP IT) dan rumah Tahfidz Al-Quran. Dalam penelitian ini dilakukan di SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia.

Tabel 1.1 Data Guru SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia

Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
S1	13	12	25
S2	2	6	8
Jumlah	15	18	33

Sumber : Yayasan Islam Terpadu Unggulan Indonesia

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa jumlah guru SD Islam Terpadu berjumlah 33 guru, jumlah guru laki-laki sebanyak 15 orang dan jumlah guru perempuan sebanyak 18 orang dengan lulusan diantaranya : Stara 1 (S1) dan stara 2 (S2). Dilihat dari data tersebut latar pendidikan guru yang berbeda-beda dan masing-masing guru tentu memberikan kinerja yang berbeda. Dalam menetapkan standar penilaian kinerja baik PNS, Honorer maupun yayasan pihak sekolah mempunyai standar penilaian kinerja yang sama antar golongan. Dapat dilihat pada tabel 1.2 daftar kinerja guru SD Islam Terpadu kabupaten Ogan Komering Ilir.

Tabel 1.2 Data standar penilaian kinerja SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia

No	Kompetensi	Indikator	Bobot	Skor	Range
1	Pedagogik	1. Menyusun RPP 2. Menguasai karakteristik pendidikan 3. Kegiatan pembelajaran yang mendidik 4. Komunikasi dengan peserta didik 5. Pengembangan potensi peserta didik 6. Penilaian dan evaluasi	30%	1.91-100 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang
2.	Kepribadian	1. Bertidak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional. 2. Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan 3. Etos kerja tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru.	20%	1.91-100 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang
3.	Sosial	1. Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik orang tua peserta dan masyarakat 2. Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif	20%	1.100-91 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang
4.	Professional	1. Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung 2. Mengembangkan profesional melalui kompetensi yang di ampu.	30%	1.100-91 2.76-90 3.61-70 4.51-60	1.Sangat baik 2.Baik 3.Cukup 4.Kurang

Sumber : Yayasan Islam Terpadu Unggulan Indonesia

Tabel 1.2 Menunjukkan bahwa jika skor penilaian guru mendapat 91-100 (sangat baik), skor 76-90 (baik), 61-70 (cukup), skor 51-60 (kurang). Nilai tersebut didapat dari kompetensi yang telah ditetapkan seperti pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional yang memiliki bobot masing-masing pedagogik 30%, kepribadian 20%, sosial 20%, professional 30%. Dilihat dari kinerja yang diberikan oleh guru SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia kabupaten OKI pada tahun 2020, masih banyak guru yang memberikan kinerjanya belum optimal. Berikut ini data kondisi kinerja guru SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia.

Tabel 1.3 Data Kinerja guru SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia Kabupaten OKI

No	Kompetensi	Nilai yang diharapkan	Nilai yang dicapai	Jumlah guru	Range
	A. Pedagogik				
1.	Pengembangan kurikulum	91-100	65	6	Cukup
2.	Menguasai karakteristik pendidik	91-100	78	5	Baik
3.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	91-100	65	7	Cukup
4.	Komunikasi dengan peserta didik	91-100	85	5	Baik
5.	Pengembangan potensi peserta didik	91-100	65	6	Cukup
6.	Penilaian dan evaluasi	91-100	70	4	Cukup
	Jumlah			33	
	B. Kepribadian				
7.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional.	91-100	91	11	Sangat baik

8.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	91-100	91	10	Sangat baik
9.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga menjadi guru.	91-100	80	12	Baik
	Jumlah			33	
	C. Sosial				
10.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik dan masyarakat	91-100	60	16	Cukup
11.	Bersikap obyektif serta tidak diskriminatif.	91-100	91	17	Sangat baik
	Jumlah			33	
	D. Profesional				
12.	Menguasai materi struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung	91-100	80	20	Baik
13.	Mengembangkan profesional melalui pemahaman kompetensi yang diampu.	91-100	65	13	Cukup
	Jumlah			33	

Sumber : Yayasan SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia

Tabel 1.3 dapat di lihat bahwa penilaian kinerja guru yang sudah sesuai dengan standar penilaian kinerja guru. Adapun penilaian tersebut meliputi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dari hasil data penilaian kinerja tersebut menunjukkan hasil kinerja yang belum optimal dari seluruh guru yang berjumlah 33 orang pada periode 2020. Dari masing-masing kompetensi serta indikator

yang ada di dalamnya lebih banyak menunjukkan kinerja guru kurang, dimana kompetensi yang memiliki kriteria nilai cukup yaitu kompetensi pedagogik dan profesional. Kurang optimalnya kinerja guru tersebut disebabkan oleh kurangnya pengembangan kurikulum baru, belum memiliki rasa tanggung jawab dalam mengajar, kurangnya komunikasi antar sesama guru, dan masih rendahnya sarana untuk menunjang pembelajaran. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi Sekolah Dasar Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Kinerja guru merupakan tingkatan dimana guru dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. (Meririsa Ekwati 2018) mengatakan bahwa kinerja seorang guru pada dasarnya merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya setandar, target atau sasaran kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kasmir (2018), mengemukakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, lingkungan kerja, kepemimpinan budaya organisasi, motivasi kerja disiplin kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan faktor lainnya. Kinerja guru akan menjadi optimal jika diintegrasikan komponen sekolah, terkait kepala sekolah maupun peserta didik. Dengan demikian peran guru sangat dominan dalam membentuk peserta didik menjadikan manusia yang berkualitas, tanpa menghilangkan atau mengurangi peran dan fungsi lainnya, kinerja guru merupakan sebagai pelaksana tugas dan kewajiban pendidik merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pendidikan (Suharsaputra, 2018 ; Septiani dan Cahyono, 2019). Namun dalam penelitian ini, hanya kan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja.

Salah satu penyebab utama rendahnya mutu pendidikan di Indonesia ialah rendahnya kinerja guru. Rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Disiplin kerja yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk sehingga menurunkan kinerja guru dalam proses pendidikan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik di antaranya dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja Barnawi dan Mohammad Arifin (2012)

Barnawi dan Mohammad Arifin (2012) menyatakan disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang di dalamnya mencakup (1) adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, (2) adanya kepatuhan para pengikut (3) adanya sanksi bagi pelanggar. Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang dipergunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi Rivai dalam (Nirmalasari, Ratih Amelia 2020).

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan suatu keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu penentuberhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri bersikap disiplin, sehingga

akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Guru merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, membimbing, melatih dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta didik dalam mewujudkan apa yang telah di cita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

Hasil dari peneliti di SD IT Unggulan Indonesia dapat dilihat dari fenomena yang ada lapangan yaitu bahwa disiplin kerja masih dikatakan belum optimal ada beberapa guru belum mampu menyusun perangkat pembelajaran, guru yang kedatangannya ke sekolah terlambat, pulang sebelum waktunya, lebih lanjut dijelaskan bahwa ada guru yang kehadiran untuk mengajar tidak mencapai target sebagaimana tertera dalam kurikulum. Selanjutnya masih banyak guru yang tidak hadir tanpa keterangan. Kondisi ini jika dibiarkan berlarut-larut dikhawatirkan membuat target sekolah yang diharapkan tidak dapat tercapai dengan baik sehingga mengakibatkan buruknya mutu pendidikan di sekolah. Disiplin yang baik, mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam upaya pengembangan mutu pendidikan yang terus dilakukan sebagai antisipasi dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat karena hal ini merupakan tanggung jawab lembaga pendidikan. Upaya pengembangan peningkatan mutu pendidikan yang tengah dilakukan antara lain peningkatan mutu pendidik dan tenaga pendidik. Untuk melihat tingkat penilaian absensi dapat dilihat di tabel berikut :

**Tabel 1.4 Rekapitulasi Presensi Guru SD Islam Terpadu Unggulan
Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI 2020**

Bulan	Jumlah Hari	Jumlah Guru	Total	Absensi			Hasil	Hadir	Tidak Hadir
				S	I	A			
Januari	22	33	55	3	5	4	12	78.18%	21.82%
Februari	20	33	53	0	10	6	16	69.81%	30.19%
Maret	21	33	54	3	5	9	17	68.52%	31.48%
April	21	33	54	4	5	10	19	64.81%	35.19%
Mei	17	33	50	4	12	5	21	58.00%	42.00%
Juni	21	33	54	0	11	5	16	70.37%	29.63%
Juli	22	33	55	3	9	5	17	69.09%	30.91%
Agustus	19	33	52	4	6	7	17	67.31%	32.69%
September	22	33	55	1	8	9	18	67.27%	32.73%
Oktober	21	33	54	0	8	6	14	74.07%	25.93%
November	21	33	54	2	5	3	10	81.48%	18.52%
Desember	21	33	54	0	3	9	12	77.78%	22.22%
	248	396	644	24	87	78	189	846.70%	353.30%

Sumber : Yayasan Islam Terpadu Unggulan Indonesia 2020

Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa disiplin kerja guru pada tahun 2020 dengan persentase absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu sebesar 42.00% dan persentase terendah terjadi pada bulan Januari yaitu sebesar 21.82% . Tingkat absensi selama setahun sebesar 3.53% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 35% . Tingkat absensi dari tahun ke tahun cenderung diatas standar yang telah ditetapkan oleh Yayasan Islam Terpadu Unggulan Indonesia yaitu sebesar 2% selama satu tahun. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut, apabila tingkat absensi tinggi maka kinerja tidak optimal dan sebaliknya. Absensi merupakan bukti kehadiran guru yang dapat mencerminkan ketepatan waktu guru dalam melaksanakan peraturan instansi maupun ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh faktor yang terdiri dari besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam

mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan dan ada tidaknya perhatian kepada pegawainya (Sutrisno 2016)

Kompensasi guru adalah bentuk imbalan dan penghargaan yang berhak diterima guru baik berupa finansial maupun non finansial sebagai balas jasa atas prestasi dan kinerja guru, adanya kompensasi menjadi stimulus bagi guru untuk meningkatkan prestasi kinerja. Sistem pemberian kompensasi tepat dan sesuai sasaran yang dapat menjamin kesejahteraan guru. Dengan adanya kompensasi tinggi yang diberikan kepada guru dapat meningkatkan kinerja guru.

(Yohanes Susanto 2020) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima individu sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh organisasi. Apa bila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu terdiri menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang pegawai dalam suatu organisasi mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi oleh sebab itu organisasi dengan memberikan organisasi memberikan kompensasi yang sesuai. Penelitian yang dilakukan Jayanto (2020) menemukan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Artinya tingginya kompensasi akan diiringi dengan tingkat kinerja guru.

Hasil peneliti yang dilakukan di SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia, salah satu kompensasi finansial yang diberikan oleh Yayasan Islam Terpadu Unggulan Indonesia yaitu dalam bentuk gaji pokok yang diberikan setiap bulan. Berikut ini merupakan data jumlah kompensasi guru SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5 Kisaran Gaji Guru SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia

No	Kisaran Gaji	Jumlah Guru
1	500.000-650.000	5
3	700.000-900.000	10
4	1.000.000-1.500.000	12
5	>1.500.000	6
Jumlah		33

Sumber : Yayasan SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia

Tabel 1.5 diatas dapat di lihat bahwa gaji yang di terima oleh guru honorer SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia masih dengan kategori rendah dan di bawah UMR dimana gaji pokok yang diberikan Yayasan relatif rendah, sering mengalami keterlambatan dalam penerimaan kompensasi finansial pada setiap bulannya, selain gaji pokok yang di berikan setiap bulan oleh Yayasan Islam Terpadu Unggulan Indonesia, lebih spesifik lagi terkait dengan pada guru yang sudah menerima sertifikasi baik bersetatus guru negeri maupun honorer. Kompensasi finansial berupa sertifikasi diberikan oleh pemerintah dimaksudkan untuk meningkatkan mutu pengajar yang nantinya diharapkan bisa memenuhi standar Nasional Pendidikan, sehingga dapat tercipta mutu pendidikan yang berkualitas. Namun kenyataanny, yang dipahami oleh para guru adalah sebaliknya, sertifikasi dianggap sebagai suatu aspek yang erat hubunganny dengan gaji. Sehingga mereka menganggap sepele dan kurang menyadari bahwa betapa tugas mencerdaskan bangsa berada di pundaknya. Mereka hanya menganggap sertifikasi guru hanya sebagai gerbang kenaikan gaji, tapi tidak menyakini bahwa sertifikasi guru merupakan ajang uji konsistensi dalam menjalankan profesi sebagai prndidiksehingga mengakibatkan kinerja kurang optimal.

Dr.M.Kadarisman (2014) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan organisasi.

Pertimbangan dan dari beberapa kondisi di atas pentingnya peningkatan mutu pendidikan dengan mengetahui faktor yang mempengaruhi, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Unggulan Indonesia Kabupaten OKI”**

1.2 Permusan Masalah

Permasalahan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI?
3. Apakah kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian adalah seluruh guru SD IT Unggulan Indonesia di desa Tugumulyo OKI Sumatera Selatan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo OKI Sumatera Selatan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah SD IT Unggulan Indonesia di desa Tugumulyo Kec.Lempuing Kab.OKI Sumatera Selatan

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan September hingga Februari 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja guru di SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja guru di SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan disiplin terhadap kinerja guru di SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang bersangkutan, antara lain :

1.5.1 Bagi SD IT Unggulan Indonesia

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi kinerja Guru SD IT Unggulan Indonesia yang berkaitan dengan kompensasi dan disiplin kerja sehingga menjadi indikator untuk meningkatkan kinerja Guru.

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi penelitian lebih lanjut dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak serta dengan objek penelitian yang berbeda, sehingga dapat menambah referensi perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

1.5.3 Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan pengetahuan pengelolaan sumber daya manusia dan tentang pengaruh kompensasi dan didiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.6 Sistemstika Penulisan

Penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

1.6.1 BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

1.6.2 BAB II : LANDASAN TEORI

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dalam penelitian dan peneliti terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.6.3 BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, devinisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

1.6.4 BAB IV : HASIL Dan PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori-teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

1.6.5 BAB V : SIMPULAN Dan SARAN

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pihak pembaca pada umumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi Finansial

2.1.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relative dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi disbanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.

(Dr.M.Kadarisman 2014) menyatakan bahwa kompensasi finansial merupakan suatu pertukaran jasa yang diberikannya atau sebagai reward pekerjaan yang telah dilakukannya, sehingga kompensasi mencerminkan harga kemampuan dan keahlian pegawai atau penghargaan atas pendidikan dan pelatihan yang telah mereka peroleh.

Mangkunegara (2017) menyatakan kompensasi finansial sebagai reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem

imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi, juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagi macam bentuk pelayanan.

Kompensasi tersebut pada dasarnya meliputi penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial. Dalam arti bahwa kompensasi finansial di sini terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi non finansial atau biasanya dinamakan tunjangan, terdiri dari penghargaan seperti tunjangan hari raya, tunjangan cuti serta berbagai macam asuransi. Kompensasi tersebut bukan hanya penting, karena merupakan dorongan utama seorang menjadi pegawai, juga berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja para pegawainya.

Penelitian Linda Suprihatin dalam Angga Pratama (2020) menyatakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kerja kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan unit kerja organisasi memperoleh, memperkerjakan, dan mempertahankan pegawai.

Pengertian-pengertian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah sebagai balas jasa yang diterima oleh pegawai dari pelaksanaan pekerjaan yang di laksanakan dengan baik untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan di organisasi dalam bentuk berupa uang, insentif, tunjangan dan juga dalam bentuk-bentuk lainnya.

2.1.2 Tujuan Kompensasi Finansial

(Dr.M.Kadarisman 2014) mengemukakan tujuan kompensasi sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi.

Pegawai menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodic, berarti adanya jaminan “economic security” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai bekerja secara produktif.

3. Memajukan Organisasi atau Perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa semakin suksesnya organisasi , sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya apabila pendapatan organisasi atau perusahaan yang digunakan itu semakin besar.

4. Menciptakan Keseimbangan dan Keahlian.

Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

(Dr.M.Kadarisman 2014) mengemukakan bahwa tujuan dari kompensasi, antara lain :

1) Ikutan kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara atasan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan

pengusaha atau atasan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, sehingga apabila jika pemberian kompensasi dapat mengundang orang-orang yang potensial bergabung dalam organisasi dan mampu menciptakan pegawai yang baik untuk tetap bertahan di organisasi serta mampu meningkatkan kinerja yang baik, sehingga produktivitas juga akan meningkat dan organisasi dapat menghasilkan produk dengan kualitas yang maksimal dan dapat mencapai sasaran strateginya yang mempertahankan kelangsungan kehidupan yang baik.

2.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Salah satu tujuan pokok pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi yang sering kali berupa gaji yang diterima pegawai secara periodik. Kompensasi diadakan agar pegawai dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginannya. Organisasi memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan oleh pegawai melalui hasil kerja. Kompensasi tidak selalu berbentuk imbalan yang bersifat finansial/keuangan.

1. Kompensasi Bersifat Finansial

Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung.

a. Kompensasi langsung terdiri dari :

- Bayaran pokok yang bersifat gaji dan upah
- Bayaran prestasi yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menyatukan kenaikan gaji dengan kinerja guru selama tahun sebelumnya.
- Bayaran insentif merupakan tambahan-tambahan gaji atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh sekolah.

b. Kompensasi tidak langsung terdiri dari :

- Program-program perlindungan, termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi tenaga kerja, dan pensiun.
- Bayaran di luar jam kerja, misalnya libura, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- Fasilitas-fasilitas, misalnya kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi ini terdiri dari kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

Gaji bagi guru non PNS terdiri dari :

- Gaji pokok merupakan gaji untuk suatu jabatan yang besarnya dipengaruhi oleh kondisi eksternal maupun internal. Besarnya gaji pokok merupakan gaji yang harus diterima dari intensitas kerjanya dengan masa kerjanya. Gaji pokok ini juga bisa dinamakan dengan gaji dasar. Besarnya gaji pokok ini ditentukan dengan intensitas kerjanya serta tarif pasar.
- Gaji variabel merupakan perolehan gaji ini terkait dengan variabel yang secara potensial tidak menentu dan selalu diupayakan perolehannya pada setiap waktu. Gaji ini diberikan guru atas prestasinya, kompetensinya, atau keterampilannya. Lebih mudahnya gaji variabel ini juga bisa disebut dengan bonus.
- Tunjangan merupakan imbalan yang mencakup tunjangan jabatan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, wali kelas, dan lain sebagainya), tunjangan pensiun, tunjangan pengobatan, tunjangan hari libur, dan tunjangan kelahiran, serta tunjangan kematian.

2.1.4 Indikator Kompensasi Finansial

Fendra (2017) kompensasi finansial adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawainya sebagai imbalan atau jasa yang diberikan. Berikut ini adalah indikator kompensasi menurut Fendra (2017) :

1. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan upah adalah imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja,. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap.

2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar dari upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Tunjangan yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua pegawai sebagai upah meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya berupa asuransi-asuransi dan uang pensiun.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin

Handoko (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, yang di lakukan dengan dua cara yaitu disiplin pereventif dan disiplin korektif. Disiplin pereventif

adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sedangkan disiplin korektif adalah kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

(Barnawi dan Mohammad Arifin (2012) mengemukakan bahwa, hakikatnyadisiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai. (Barnawi dan Mohammad Arifin (2012) disiplin kerja adalah presepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya.

Pengertian-pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa sikap disiplin kerja tersebut yaitu sikap mental pribadi seseorang yang tercermin oleh perbutan peroangan maupun kelompok berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoaman organisasi yang akan melibatkan banyak pihak atas kepribadian yang saling menghormati, dan saling menghargai terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi-sanksinya.

2.2.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012) sebagai berikut:

1. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah upaya penerapan disiplin kepada guru yang telah terbukti melakukan pelanggaran atas peraturan atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Dalam disiplin korektif, guru yang melanggar atas aturan akan diberikan sanksi sesuai dengan bobot pelanggarannya. Biasanya pemberian sanksi diberikan setelah meminta pertimbangan dari pimpinan yang lebih tinggi. Tujuan meminta pertimbangan ialah untuk menjaga objektivitas dan penjatuhan sanksi yang sesuai dengan bobot pelanggarannya. Sementara tujuan disiplin korektif ialah memberikan koreksi atas perilaku guru apakah sudah sesuai dengan aturan atau belum.

2. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya menggerakkan guru mematuhi peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah. Guru diarahkan atau digerakan untuk berdisiplin dalam bekerja. Dengan kata lain, guru diarahkan untuk mematuhi dan memelihara ketentuan yang ada. Syarat keberhasilan disiplin preventif ialah seluruh guru dapat memahami segala ketentuan yang berlaku dan standar yang harus dipenuhi. Disiplin preventif bertujuan untuk mencegah guru melakukan pelanggaran.

2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Pelaksanaan tindakan disipliner, Veitzal Rivai (2014) menjelaskan tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu :

1. Aturan tungku panas (*hot stove rule*). Pendekatan tungku panas ini terfokus pada perilaku masa lalu.
2. Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*). Tindakan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.
3. Tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Disiplin positif tertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012)

a. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Para guru cenderung akan mematuhi segala peraturan apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan kepada sekolah.

b. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di organisasi manapun. Pimpinan yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit menegakkan disiplin kerja bagi para bawahannya.

c. Aturan yang pasti

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman guru dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman guru dan tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

d. Keberanian kepala sekolah dalam mengambil tindakan

Apabila terjadi pelanggaran disiplin kerja, kepala sekolah harus memiliki keberanian untuk menyikapinya sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama.

e. Pengawasan pimpinan

Pengawasan sangat diperlukan untuk memastikan segala kegiatan berjalan sesuai dengan setandar peraturan. Pengawasan yang lemah memberi kesempatan guru melanggar peraturan.

f. Perhatian kepada para guru

Guru tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tetapi perlu juga perhatian dari atasannya. Kesulitan-kesulitan yang dihadapi guru ingin didengar dan selanjutnya diberikan masukan oleh kepala sekolah. Guru yang segan dan hormat kepada kepala sekolah akan memiliki disiplin disiplin kerja yang sesungguhnya. Yaitu disiplin kerja yang penuh kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

g. Kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam sekolah akan mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Perlu dikembangkan kebiasaan positif untuk mendukung tegaknya aturan di sekolah. Kebiasaan-kebiasaan positif itu diantaranya :

- Mengucap salam dan jabat tangan apabila bertemu
- Saling menghargai antar sesama rekan
- Saling memerhatikan sesama rekan
- Memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Dila Arika (2016) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja ada lima, yaitu sebagai berikut :

1. Frekuensi Kehadiran

Merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran kerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai dan lingkungan sekitar.

2.3 Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan (Barnawi, 2012). Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja guru merupakan suatu kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dalam bimbingannya untuk meningkatkan prestasi belajar. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan bahwa kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang ditampilkan guru selama melaksanakan aktivitas pembelajaran di sekolah. Kinerja guru menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam mengembangkan amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, dan memandu siswa untuk mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya (Supardi dikutip Kompri 2017) (Dalam Yohanes Susanto 2020).

Kinerja menurut Irham Fahmi (2016) adalah hasil yang diperoleh oleh sesuatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu

Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang di lakukan oleh seseorang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan sebagai tolak ukur sebagai kesediaan

seorang atau kelompok untuk melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaannya dengan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Jadi berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada kinerja pegawai yang dimiliki oleh organisasi tersebut, maka dari itu suatu perusahaan atau organisasi harus memastikan bahwa kinerja pegawainya sesuai dengan kinerja jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut.

2.3.2 Penilaian Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru diartikan sebagai penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam kerangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya (Permen PAN N0.16 Tahun 2009).

Barnawi dan Mohammad Arifin (2012) penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Penilaian kinerja guru pada dasarnya merupakan proses membandingkan antara kinerja actual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Informasi tentang hasil penilaian kinerja guru akan sangat membantu dalam upaya mengelola guru dan mengembangkannya dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan dan pemberian imbalan.

2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016)

1. Kemampuan dan Keahlian Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan Kerja Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi Kerja Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya Organisasi Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
11. Loyalitas Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan. Disiplin Kerja Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.3.4 Indikator Kinerja Guru

Eti Hadiati (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja guru ada tujuh yaitu sebagai berikut :

1. Menguasai silabus serta petunjuk pelaksanaannya

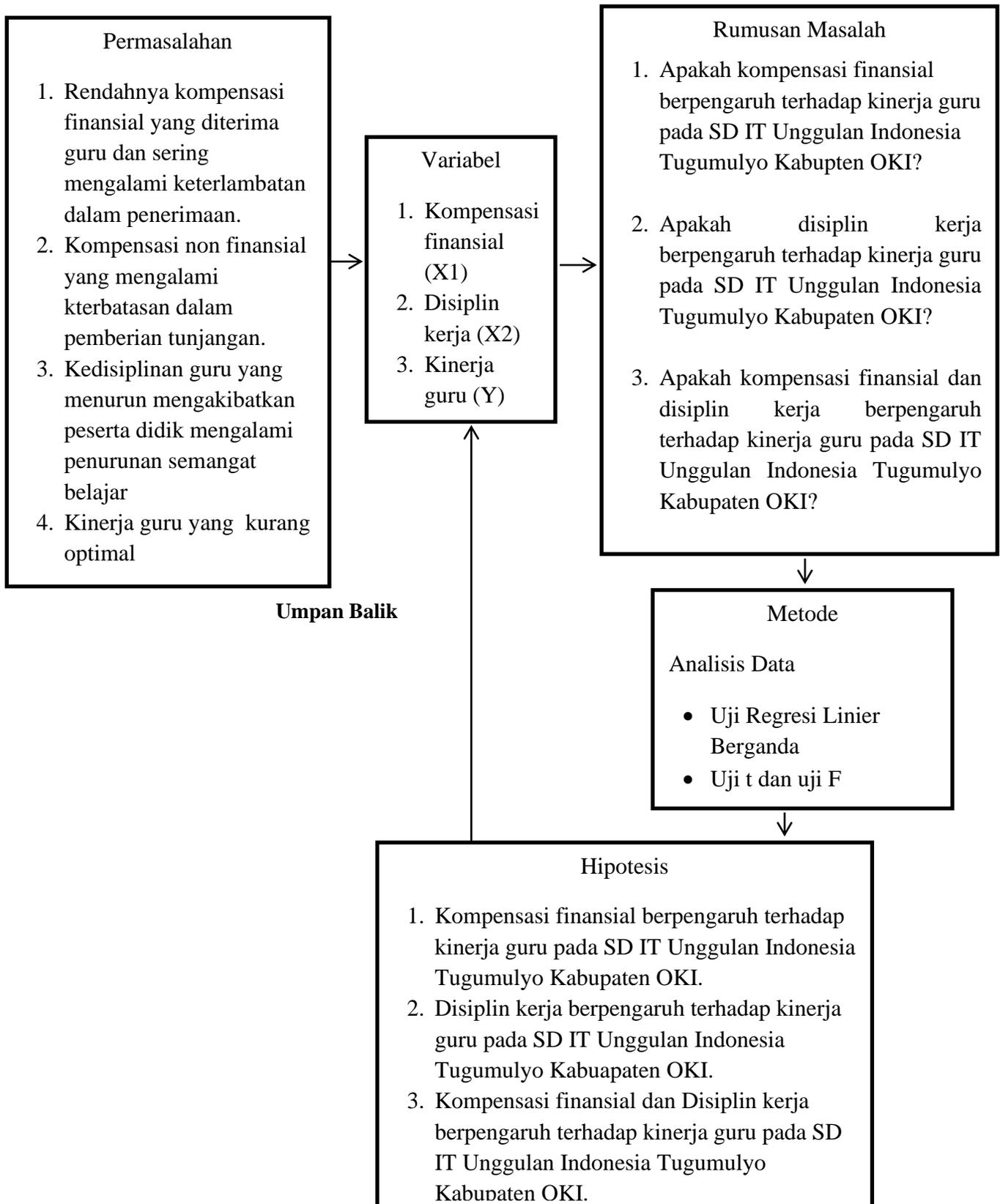
2. Menyusun program pengajaran (membuat perencanaan dan persiapan mengajar)
3. Melaksanakan belajar mengajar, (menerapkan variasi, metode dan sumber belajar)
4. Penguasaan materi yang diajarkan dan berfikir sistematis
5. Pemberian tugas – tugas kepada pesertadidik
6. Kemampuan mengelola kelas dan disiplin dalam menjalankan tugasnya
7. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi hasil belajar

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yohanes Susanto (2020)	Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi motivasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA N Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.
2.	Devi Putri Isnaeni (Tahun 2020)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan	Berdasarkan hasil penelitisn uji t(persial) menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Hasil uji F (simulutan) bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru.
3.	Rina Oktaviani (Tahun 2016)	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten	Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja guru dengan nilai R^2 sebesar 0,642. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi kondisi kerja akan meningkatkan kinerja guru.
4.	Ibrahim Zakaria, Happy Fitria, Yenny Puspita (2020)	<i>The Effect of Work Discipline and Teacher's Motivation on Teacher's Performance SMP Negeri 3 Babat Toman Musi Banyuasin</i>	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja motivasi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
5.	Prayogo Bayu Satyagraha (2018)	<i>Effect Of Giving Financial and Non Financial Compensation On Teacher Performance In Madrasah Aliyah Negeri 1 (MAN1) Bandar Lampung School</i>	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja guru.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dengan sementara yang dijadikan jawaban terhadap masalah penelitian. Hipotesis juga bisa diartikan sebagai prediksi peneliti tentang hubungan antar variabel dalam topik penelitian yang masih perlu dibuktikan secara empiris. Artinya, hipotesis merupakan kesimpulan yang belum sempurna sehingga membutuhkan penelitian untuk menyempurnakan (Asep Kurniawan, 2018). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Guru

Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang yang diberikan kepada organisasi Afandi (2018). Untuk itu seorang pegawai dalam suatu organisasi mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi oleh karena itu organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai dengan memberikan kompensasi, dengan demikian sekolah swasta memberikan kompensasi bersumber pada sekolah masing-masing atau bisa dari dana biaya operasional sekolah juga, tentunya kebijakan dari sekolah masing-masing. Jika kompensasi yang diberikan yang diberikan organisasi tinggi maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan kinerja guru, maka dari itu yayasan harus lebih meningkatkan kompensasi untuk pegawai karena akan mempengaruhi kinerja guru menjadi optimal dengan adanya kompensasi kepada guru sekolah SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Primanita Putri Darmanto (2017) menyatakan bahwa hasil variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengidentifikasi bahwa kompensasi yang terlalu rendah dapat mengakibatkan kinerja guru menjadi kurang optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja guru

2.6.2 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Guru

Sutrisno (2019) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dalam hal ini terkait disiplin kerja akan mempengaruhi tingkat pencapaian yang baik terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengidentifikasi bahwa disiplin kerja yang kurang optimal mengakibatkan penghalang pencapaian organisasi. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

2.6.3 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Kompensasi sering kali disebut sebagai reward atau imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan

kepada organisasi. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya oleh sebab itu apabila kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasi serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas juga akan meningkatkan dan organisasi akan lebih menjadikan mutualisme dalam berkarya untuk pencapaian target yang di tentukan. Kompensasi juga merupakan faktor peningkatan kinerja (Khair, 2017). Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian bagian dari hubungan kepegawaian (Bismala, Arianty, dan Farida, 2017). Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, maka kedisiplinan kerja dan kinerja mereka akan cenderung menurun. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H3 : Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kasual (sebab-akibat) yaitu independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana data yang ditanyakan dari angka dan analisis dengan teknik statistik penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada kajian teori yang digunakan untuk meneliti pada populasi tertentu.

3.2 Sumber Data

Sumber data adalah sesuatu yang memberikan informasi mengenai data. Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian adalah data primer. Data primer adalah data yang hanya bisa peneliti dapatkan dari sumber pertama atau asli. Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh dirinya sendiri atau peneliti (Asep Kurniawan, 2018). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari lapangan atau yang diperoleh dari responden yaitu seluruh guru SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo. Data tersebut adalah hasil jawaban pengisian kuesioner dari responden yang terpilih dan memenuhi kriteria responden yang berhubungan dengan pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data, yaitu:

3.3.1 Studi Lapangan (*field reasearch*)

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan observasi, survey dan penyebaran kuesioner penelitian. Dalam metode ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data khususnya data primer menggunakan metode komunikasi dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para responden untuk mendapatkan informasi yang diinginkan, cara tersebut adalah menggunakan instrument yang disebut kuesioner, kuesioner dapat disajikan tertulis atau secara lisan (wawancara). Selain menggunakan metode komunikasi pengumpulan data juga menggunakan metode observasi pada objek penelitian yaitu seluruh guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket digunakan pada data yang sifatnya rahasia, penilaian atau pendapat terhadap sesuatu. Instrument ini cocok untuk menggali data dari responden yang jumlahnya sangat banyak dan mampu membaca dengan baik (Asep Kurniawan, 2018). Metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden atau yaitu seluruh guru di SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI. Skala pengukuran penelitian ini digunakan adalah skala likert. Menurut Anwar Sanusi (2011) skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep

atau variabel yang sedang diukur. Adapun bobot penilaiannya sebagai berikut :

Table 3.1
Skala Pengukuran

SS	Sangat Setuju	Skor 5
S	Setuju	Skor 4
CS	Cukup Setuju	Skor 3
TS	Tidak Setuju	Skor 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber : Anuar Sanusi 2011

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Asep Kurniawan (2018) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan responden yang mempunyai sifat umum yang sudah diidentifikasi, saat ini dipakai oleh peneliti sebagai sumber informasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru di SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI yang berjumlah 33 Guru.

3.4.2 Sampel

Asep Kurniawan (2018), menyatakan sampel merupakan bagian dari suatu populasi baik jumlah maupun karakternya. Bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan pendekatan yang menggunakan keseluruhan anggota populasi sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI yang berjumlah 33 Guru.

3.5 Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas / Independent

Anwar Sanusi (2011) menyatakan variabel bebas (independent) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi Finansial(X1) dan Disiplin Kerja(X2).

b. Variabel Terikat / Dependent

Anwar Sanusi (2011) menyatakan variabel terikat (dependent) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat Kinerja Guru (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, praktis, riil (nyata), dalam lingkup objek penelitian atau objek yang diteliti. Secara operasional masing-masing variabel dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi Finansial (XI)	Hasibuan dalam Fendra (2017) kompensasi finansial adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawainya sebagai imbalan atau jasa yang diberikan.	Kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.	1. Gaji dan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan. 2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan. 3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan Fendra (2017)	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja menurut Handoko (2017) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, yang dilakukan dengan dua cara yaitu disiplin pereventif dan disiplin korektif.	Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan peraturan.	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja Dila Arika (2016)	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.	Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi	1. Menyusun silabus serta petunjuk pelaksanaan 2. Perencanaan dan persiapan mengajar 3. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 4. Penguasaan materi yang diajarkan berfikir sistematis 5. Pemberian tugas-tugas 6. Kemampuan mengelola kelas dan disiplin menjalankan tugasnya 7. Evaluasi/ penilaian pembelajaran Eti Hadiati (2018)	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur Anwar Sanusi (2011). Uji validitas yang diuji pada 33 responden.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.

Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.

2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.

Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.

3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Anwar Sanusi (2011) menyatakan pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya ada alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan.

Perhitungan reliabilitas dilakukan terhadap butir pertanyaan atau pernyataan yang sudah valid. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk menghitung reliabilitas instrumen yang sering digunakan, antara lain dengan cara pengukuran ulang dan belah dua. Cara pengukuran ulang adalah pertanyaan atau pernyataan yang sama diberikan kepada responden yang sama pada waktu yang berbeda. Sedangkan cara belah dua dilakukan dengan membelah butir-butir pertanyaan atau pernyataan menjadi dua bagian.

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

1. H_0 : model regresi berbentuk linier.
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak.
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1 - R^2)$ di sebut *collinierty tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kompensasi Finansial (X1), Disiplin Kerja (X2) Dan Kinerja Guru (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Guru

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Disiplin Kerja

a = Konstanta

et = Error Term

b1, b2 = Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan ttabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing thitung, proses uji t identik dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model / Enter).

1. Pengaruh Kompensasi Finansial(X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Ho : Kompensasi Finansial (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Ha : Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru(Y) SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.
3. Menentukan simpulan dan hasil hipotesis.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru(Y)

Ho : Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru(Y) SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Ha : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak.
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima.
3. Menentukan simpulan dan hasil hipotesis.

3.10.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F dengang uji serentak atau uji model/uji anova yaitu, uji untuk mengetahui bagaimana pengaruh semua variabel bebas (*independen*) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependen*).

Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja(X2) terhadap Kinerja Guru (Y) SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Ho : Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Ha : Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho ditrima
3. Menentukan simpulan dan hasil hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI, jenis kelamin adalah sebagai berikut.

Tabel 4.1
Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	15	45,5%
Perempuan	18	54,5%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 4.1 Responden Jenis Kelamin dapat dilihat bahwa Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI banyak berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai umur Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Responden Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun – 30 Tahun	16	48,5%
31 Tahun – 40 Tahun	12	36,4%
41 Tahun – 50 Tahun	5	15,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 4.2 Responden Usia dapat dilihat bahwa Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI yang paling banyak berusia 20 – 30 Tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 48,5%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Gambaran umum mengenai pendidikan terakhir Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Responden Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	25	75,8%
S2	8	24,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 4.3 Responden pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI. yang paling banyak S1 sebanyak 33 orang atau sebesar 75,8%.

4. Masa Kerja

Gambaran umum mengenai masa kerja Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI adalah sebagai berikut

Tabel 4.4
Responden Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	18	54,5%
3 – 4 Tahun	10	30,3%
5 – 6 Tahun	3	9,1%
> 7 Tahun	2	6,1%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 4.4 Responden Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI masa kerja dapat dilihat bahwa masa kerja yang paling banyak 0 – 2 Tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 54,5%.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi Finansial (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Guru menerima gaji/upah setiap bulan dengan lancer	1	3,0%	14	42,4%	12	36,4%	4	12,1%	2	6,1%
2	Guru menerima gaji/upah yang sudah memenuhi standar upah minimum (UMR) yang telah diatur pemerintah sesuai undang-undang	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
3	Guru merasa puas terhadap gaji/upah yang diberikan	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%
4	Guru menerima gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	15	45,5%	16	48,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
5	Guru merasalebih semangat dalam bekerjaatas adanya pemberian insentif	11	33,3%	14	42,4%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
6	Guru memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang sesuai dengan kinerja	6	18,2%	22	66,7%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
7	Guru merasa pemberian tunjangan memberikan motivasi lebih untuk bekerja	7	21,2%	15	45,5%	8	24,2%	3	9,1%	0	0%
8	Guru menrima tunjangan yang sudah sesuai dengan tanggung jawab	8	24,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%	0	0%
9	Guru menerima tunjangan di hari raya setiap tahun	6	18,2%	13	39,4%	10	30,3%	3	9,1%	1	3,0%
10	Guru menrima tunjangan sebagai wali kelas sudah sesuai dengan waktunya	2	6,1%	6	18,2%	20	60,6%	4	12,1%	1	3,0%

Sumber, Data diolah, 2021

Tabel 4.5 jawaban responden diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 4 Gaji/upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan yaitu dengan jumlah responden sebanyak 15 responden dan yang terkecil pada pernyataan 1 yaitu Menerima gaji/upah setiap bulan dengan lancar dengan jumlah responden sebanyak 1 responden.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Guru selalu memprioritaskan kehadiran setiap harinya	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	5	15,2%	1	3,0%
2	Guru selalu meningkatkan ketepatan waktu dalam kehadiran melaksanakan tugas	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
3	Guru membuat perencanaan pembelajaran	12	36,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%	1	3,0%
4	Guru selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan lembaga	10	30,3%	20	60,6%	2	6,1%	1	3,0%	0	0%
5	Guru meninggalkan sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%
6	Guru mampu menjalin hubungan yang harmonis diantara sesama guru	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	6	18,2%	0	0%
7	Guru mampu menjalankan prosedur dan metode kerja yang telah ditetapkan instansi	13	39,4%	16	48,5%	1	3,0%	3	9,1%	0	0%

8	Guru menerima sanksi apabila melanggar peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh sekolah	16	48,5%	15	45,5%	2	6,1%	0	0%	0	0%
9	Guru mampu menjaga perilaku serta norma yang berlaku	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
10	Guru bersikap sopan dan ramah kepada masyarakat sekitar	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%

Sumber, Data diolah, 2021

Tabel 4.6 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 8 yaitu Guru menerima sanksi apabila melanggar peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh sekolah dengan jumlah responden sebanyak 16 responden dan yang terkecil pada pernyataan 9 dengan jumlah responden sebanyak 0 yaitu Guru mampu menjaga perilaku serta norma yang berlaku.

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
1	Guru menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang di ampu	4	12,1%	15	45,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%
2	Guru menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum	1	3,0%	6	18,2%	20	60,6%	6	18,2%	0	0%
3	Guru menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran	0	0%	11	33,3%	14	42,4%	8	24,2%	0	0%
4	Guru mampu membuat perangkat pembelajaran tepat waktu	1	3,0%	16	48,5%	10	30,3%	6	18,2%	0	0%
5	Guru selalu melaksanakan evaluasi belajar	2	6,1%	17	51,5%	9	27,3%	5	15,2%	0	0%

6	Guru mampu terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran	12	36,4%	17	51,5%	3	9,1%	1	3,0%	0	0%
7	Guru selalu melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan jadwal yang diberikan	10	30,3%	15	45,5%	5	15,2%	3	9,1%	0	0%
8	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi	8	24,2%	20	60,6%	5	15,2%	0	0%	0	0%
9	Guru memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran	2	6,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%	1	3,0%
10	Guru memberikan materi pelajaran yang mengacu pada buku-buku terbaru sesuai dengan kurikulum yang berlaku	1	3,0%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%	5	15,2%

Sumber, Data diolah, 2021

Tabel 4.7 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 6 yaitu Guru mampu terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam pembelajaran dengan jumlah responden sebanyak 12. Dan yang terkecil pada pernyataan 3 yaitu Guru menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran dengan jumlah 0 responden.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kompensasi Finansial (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kompensasi Finansial (X1), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kompensasi Finansial (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Disiplin Kerja (X2), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,038	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,010	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, tahun 2021

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan Kinerja Guru (Y), memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item Kinerja Guru (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 Dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensasi Finansial (X1)	0,890	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,889	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Guru (Y)	0,835	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas Tabel 4.11 diatas nilai cronbach's alpha sebesar 0,890 untuk variabel Kompensasi (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. 0,889 untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi. dan 0,835 untuk variabel Kinerja Guru (Y) dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru	0,885	0,05	Sig > alpha	Linear
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,494	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,885 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.12 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,494 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompensasi Finansial	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Disiplin Kerja	2,367	10	VIF<10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan pada table coefficient menunjukkan nilai VIF variabel Kompensasi Finansial (X1) = 2,367 dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X2) = 2,367. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14
Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Sig
(Constant)	1,683	0,358
Kompensasi Finansial	0,218	0,003
Disiplin Kerja	0,677	0,000
Sig F	0,000	

Sumber : Data diolah tahun 2021

Tabel 4.14 di atas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,683 + 0,218X_1 + 0,677X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 1,683 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompensasi Finansial (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), maka besarnya Kinerja Guru (Y) adalah 1,683 satuan.
2. Koefisien Kompensasi Finansial (X_1)
Jika Kompensasi Finansial (X_1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,218 satu satuan.
3. Koefisien Disiplin Kerja (X_2)
Jika Disiplin Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Guru (Y) akan naik sebesar 0,677 satu satuan

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	<i>R Squares</i> (koefisien determinasi)	R
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru	0,681	0,825
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,898	0,948
Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,924	0,961

Sumber : Data Diolah, (2021)

Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,681 artinya Kompensasi dapat menjelaskan Kinerja sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,825 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,898 artinya Disiplin Kerja dapat menjelaskan Kinerja sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,948 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Tabel 4.16 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r^2 sebesar 0,924 artinya Kompensasi dan Disiplin Kerja dapat menjelaskan Kinerja sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja memiliki tingkat hubungan sangat tinggi karena nilai r sebesar 0,961 berada pada rentan 0,8000 – 1,0000.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Hipotesis Secara parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Guru	0,003	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2021

1. Pengaruh Kompensasi Finansial(X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Ho: Kompensasi Finansial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru

H₁: Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompensasi Finansial (X1) diperoleh nilai $\text{sig} (0,003) < \text{Alpha}(0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

H_0 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru

H_1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Kriteria pengujian :

Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai $\alpha (0,05)$ dengan perbandingan sebagai berikut:

1. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4.16 didapat perhitungan pada Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai $\text{sig} (0,000) < \text{Alpha}(0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Guru (Y).

Ho : Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Ha : Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Dengan kriteria :

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17
Hasil Uji Parsial (Uji f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2021

Dengan Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuisisioner, responden dalam penelitian ini sebagian besar Guru SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI. adalah berjenis kelamin laki laki, dengan range umur 20 – 30 Tahun , pendidikan terkahir SMA dan masa kerja 0 – 2 Tahun

4.6.1 Pembahasan Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Kompensasi Finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang yang diberikan kepada organisasi Afandi (2018). Untuk itu seorang guru dalam suatu organisasi sekolah mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitasnya terhadap organisasi oleh karena itu organisasi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai dengan memberikan kompensasi, dengan demikian sekolah swasta memberikan kompensasi bersumber pada sekolah masing-masing atau bisa dari dana biaya operasional sekolah juga, tentunya kebijakan dari sekolah masing-masing.

Jika kompensasi yang diberikan yang diberikan sekolah tinggi maka guru akan merasakan kepuasan kerja tinggi maka cenderung akan meningkatkan kinerja guru, maka dari itu yayasan harus lebih meningkatkan kompensasi untuk pegawai karena akan mempengaruhi kinerja guru menjadi optimal dengan adanya kompensasi kepada guru sekolah SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo OKI.

Dalam penelitian terdahulu dilakukan oleh Primanita Putri Darmanto (2017) menyatakan bahwa hasil variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

4.6.2 Pembahasan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru(Y)

Sutrisno (2019) memaparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini sehingga mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai sehingga menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dalam hal ini terkait disiplin kerja akan mempengaruhi tingkat pencapaian yang baik terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayanto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.6.3 Pembahasan Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru(Y)

Kompensasi Finansial sering kali disebut sebagai reward atau imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya oleh sebab itu apabila kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasi serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas juga akan meningkat dan organisasi akan lebih menjadikan mutualisme dalam berkarya untuk pencapaian target yang di tentukan. Kompensasi juga merupakan faktor peningkatan kinerja (Khair, 2017). Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa terwujud serta tunjangan yang diterima oleh para pegawai sebagai bagian bagian dari hubungan kepegawaian (Bismala, Arianty, dan Farida, 2017). Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Apabila

guru memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, maka kedisiplinan kerja dan kinerja mereka akan cenderung menurun.

Maka ditarik kesimpulan, bahwa kompensasi dan Disiplin Kerja di suatu sekolah sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru nya dimana jika guru merasa puas dengan kompensasi yang diterima maka Komitmennya dalam berkerja akan tinggi dia akan berkerja lebih baik dari sebelumnya. Dan juga Disiplin Kerja yang kuat didalam suatu sekolah sangat membantu untuk memperoleh kesuksesan dan pencapaian target sekolah tersebut.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1.1** Kompensasi Finansial (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI sebesar 68,1% dan sisanya 31,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 5.1.2** Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI sebesar 89,8% dan sisanya 10,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 5.1.3** Kompensasi Finansial (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) pada SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI sebesar 92,4% dan sisanya 7,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian ini maka penulis memberikan saran kepada :

5.2.1 Bagi SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran baik terhadap SD IT Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI. maupun bagi peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

Kompensasi Finansial

Menyarankan kepada Kepala Sekolah SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI untuk Memberikan tunjangan kepada guru dengan tepat waktu dan yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, agar kesejahteraan dalam berkerja secara keseluruhan terpenuhi .

Disiplin Kerja

Menyarankan kepada Kepala Sekolah SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI untuk memberikan teguran kepada Guru yang meninggalkan sekolah tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan juga Guru harus mampu untuk menjaga perilaku serta norma yang berlaku di SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia, sehingga agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar semua guru dan lingkungan sekitar.

Kinerja Guru

Menyarankan kepada Kepala Sekolah SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI untuk meningkatkan kinerja guru, dan memberikan kesempatan Guru untuk menentukan metode pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran pada masing masing guru itu sendiri dan juga Guru wajib menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum dengan tepat waktu dengan konsisten agar kinerja guru di SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia menjadi lebih optimal dan sangat baik.

5.2.2 Bagi Guru

Dapat mengikuti aturan yang ditetapkan oleh sekolah agar terciptanya keselarasan antara Guru, Pimpinan dan Sekolah, itu semua akan berdampak kepada peningkatan penilaian masyarakat terhadap sekolah tersebut.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Mengingat keterbatasan penelitian yang dilakukan peneliti, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membahas tentang Kompensasi dan Disiplin Kerja. Selain itu memperluaskan sampel penelitian dan menggunakan variabel ataupun bentuk uji statistik lainnya sehingga didapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166-2172.
- Arika, D. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah(BAPPEDA) Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Unpas).
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-RuzzMedia.
- Darmanto, P. P. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri Se-kota Pontianak. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 6(8).
- Ekawati, M. (2018). *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru Honorer di SMP Negeri 2 Sungguminasa Kabupaten Gowa* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50-65.
- Hakim, L. (2012). Pengaruh Pembinaan Pegawai Dan Disiplin Ker. Ja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pelay Anan Jaringan Jalan Dan Jembatan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provins! Sumatera Selatan. *Ilmiah*, 4(2), 33-42.
- Hasan, J. Pengaruh kompensasi finansial, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Abidin Palmita Bross Medan.

- Ibrahim, I., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). The Effect of Work Discipline and Teacher's Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 140-145.
- Isnaeni, D. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pns SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 15-28.
- Kurniawan, Asep. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nawa, Fendra. "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur." *JurnalAgora* 5.2 (2017).
- Nirmalasari, N., & Amelia, R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 290-301.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), 277-293.
- Nurhanispa, N., Azis, I., & Wirastuti, W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Dinas Bimatarung Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 6(1), 32-41.
- Ratnawati, W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2).

- Oktaviani, R., & Nainggolan, K. (2016). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Klaten. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(2), 136-145.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12-24.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management*. Jakarta: IN MEDIA.
- Wardani, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Valid Jurnal Ilmiah*, 13(2), 172-181.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Satyagraha, P. B. (2018, October). Effect Of Giving Financial And Non Financial Compensation On Teacher Performance In Madrasah Aliyah Negeri 1 (Man1) Bandar Lampung School. In *International Conference on Information Technology and Business (ICITB)* (pp. 237-250).
- Susanto, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. *Adminika*, 6(1), 82-91.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusi untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

Bandar Lampung, Januari 2021

Hal : Permohonan bantuan pengisian kuisioner.

Kepada Yth

Bapak/Ibu di SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI.

Dengan ini saya :

Nama : Diah Ayu Lestari
NPM : 1712110250
E-mail : ayuulestari05@gmail.com
Jurusan : S1 Manajemen SDM Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Dosen Pembimbing : Dr. Lukmanul Hakim S.E.,M Si

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada seluruh guru di SD Islam Terpadu Unggulan Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Dengan judul penelitian tentang **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD ISLAM TERPADU UNGGULAN INDONESIA TUGUMULYO KABUPATEN OKI”**.

Sehubungan dengan maksud diatas, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrument ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu, Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya.

Bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Atas segala bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Diah Ayu Lestari

Npm 1712110250

Profil Responden

Berilah tanda *check list* (✓) untuk jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda.

1. Nama : (Bisa di isi/tidak)
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : 20-30Tahun 30-40Tahun
 40-50Tahun > 50Tahun
4. Pendidikan : D1 S2
5. Masa Kerja : < 1 Tahun 3 - 4 tahun
 5 - 6 Tahun > 6 Tahun

Petunjuk Pengisian Kuisisioner :

1. Sebelum mengisi kuisisioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pertanyaan dengan cermat.
2. Jawablah pertanyaan yang diajukan ini dengan benar dan jujur.
3. Berilah tanda *check list* (✓) pada jawaban yang paling benar.
4. Untuk setiap butir pertanyaan hanya diperbolehkan memilih salah satu alternatif jawaban.
5. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (✓) pada jawaban yang sesuai.
6. Semua pertanyaan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.

Kriteria Penilaian

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. CS = Cukup Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERNYATAAN

ANGKET KOMPENSASI

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Guru menerima gaji/upah setiap bulan dengan lancer					
2	Guru menerima gaji/upah yang sudah memenuhi standar upah minimum (UMR) yang telah diatur pemerintah sesuai undang-undang					
3	Guru merasa puas terhadap gaji/upah yang diberikan					
4	Guru menerima gaji/upah yang sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
5	Guru merasa lebih semangat dalam bekerja atas adanya pemberian insentif					
6	Guru memperoleh penghargaan atas prestasi kerja yang sesuai dengan kinerja					
7	Guru merasa pemberian tunjangan memberikan					

	motivasi lebih untuk bekerja					
8	Guru menerima tunjangan yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab					
9	Guru menerima tunjangan di hari raya selalu setiap tahun					
10	Guru menerima tunjangan sebagai wali kelas sudah sesuai dengan waktunya					

Sumber : sudah di uji dalam penelitian Meirisa Ekawati (2018)

ANGKET DISIPLIN KERJA

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Guru selalu memprioritaskan kehadiran setiap harinya					
2	Guru selalu meningkatkan ketepatan waktu dalam kehadiran melaksanakan tugas					
3	Guru membuat perencanaan pembelajaran					
4	Guru selalu mengenakan pakaian yang rapi sesuai dengan aturan lembaga					
5	Guru meninggalkan sekolah sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
6	Guru mampu menjalin hubungan yang harmonis diantara sesama guru					
7	Guru mampu menjalankan prosedur dan metode kerja yang telah di tetapkan					

	instansi					
8	Guru menerima sanksi apabila melanggar peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh sekolah					
9	Guru mampu menjaga perilaku serta norma yang berlaku					
10	Guru bersikap sopan dan ramah kepada masyarakat sekitar					

Sumber : sudah di uji dalam penelitian Nurfadilah.M (2016)

ANGKET KINERJA GURU

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Guru menyusun program tahunan sesuai dengan mata pelajaran yang di ampu					
2	Guru menuliskan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum					
3	Guru menentukan metode sesuai dengan tujuan pembelajaran					
4	Guru mampu membuat perangkat pembelajaran tepat waktu					
5	Guru selalu melaksanakan evaluasi belajar					
6	Guru mampu terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan dalam					

	pembelajaran					
7	Guru selalu melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan jadwal yang diberikan					
8	Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi					
9	Guru memotivasi siswa pada saat membuka pelajaran					
10	Guru memberikan materi pelajaran yang mengacu pada buku-buku terbaru sesuai dengan kurikulum yang berlaku					

Sumber : sudah di uji dalam penelitian Meirisa Ekawati (2018)

Lampiran II
Hasil jawaban Responden Kompensasi (X1)

No	KOM1	KOM2	KOM3	KOM4	KOM5	KOM6	KOM 7	KOM8	KOM 9	KOM10	Total KOM
1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	40
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	41
6	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	40
7	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	33
8	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	30
9	2	2	2	4	2	4	4	4	4	2	30
10	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
11	3	2	4	4	3	3	1	3	2	3	28
12	2	2	3	4	3	2	1	2	1	1	21
13	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34
14	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
15	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	44
16	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
17	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
18	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	42
19	3	3	5	4	4	4	3	5	2	3	36
20	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	41
21	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	43
22	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	39
23	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	42
24	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	41
25	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	38
26	4	3	5	5	4	5	3	5	3	4	41
27	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	42
28	2	3	4	5	5	4	4	4	4	3	38
29	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	34
30	4	5	5	5	5	3	5	4	4	3	43
31	1	2	2	4	2	4	4	4	4	2	29
32	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
33	3	2	4	4	3	3	1	3	2	3	28
Total	107	114	138	145	132	132	122	134	119	103	1246

Hasil jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

No	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	Total DK
1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
5	2	2	2	2	5	4	4	4	2	2	29
6	1	1	1	4	1	4	4	4	2	3	25
7	4	4	4	3	1	4	4	4	3	4	35
8	4	4	4	4	1	2	2	4	2	4	31
9	4	4	4	4	1	2	2	4	2	4	31
10	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
11	2	2	4	4	3	2	4	4	2	4	31
12	2	2	4	3	2	2	3	4	2	4	28
13	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	33
14	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
15	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
16	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
17	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	44
18	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
19	3	4	5	4	3	3	5	5	3	5	40
20	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	39
21	3	4	5	5	4	4	4	5	3	5	42
22	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	38
23	4	3	5	5	4	3	5	5	3	5	42
24	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	45
25	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	39
26	3	3	5	4	4	3	5	5	3	5	40
27	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	44
28	3	3	4	4	2	3	4	5	4	4	36
29	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	33
30	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
31	4	4	4	4	1	2	2	4	2	4	31
32	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
33	2	2	4	4	3	2	4	4	2	4	31
Total	110	113	137	138	103	114	138	146	102	139	1240

Hasil jawaban Responden Kinerja Guru (Y)

No	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Total K
1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
2	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
5	5	2	2	2	2	2	4	4	2	5	30
6	5	2	2	2	2	3	4	5	1	1	27
7	2	3	3	4	4	4	3	4	4	1	32
8	4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	31
9	4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	31
10	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
11	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	26
12	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	25
13	4	4	3	2	2	4	3	3	2	3	30
14	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
15	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	41
16	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
17	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	41
18	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	44
19	2	3	3	3	4	5	4	5	4	3	36
20	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	35
21	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	40
22	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	36
23	4	3	3	4	3	5	4	5	3	4	38
24	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	43
25	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
26	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	37
27	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	41
28	4	3	4	3	3	4	5	4	3	2	35
29	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
30	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	40
31	4	2	2	4	4	4	2	4	4	1	31
32	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
33	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	26
Total	117	101	102	111	115	139	131	135	113	103	1167

Lampiran III

Hasil Uji Karakteristik Responden

UMUR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	16	48,5	48,5	48,5
31-40 Tahun	12	36,4	36,4	84,8
41-50 Tahun	5	15,2	15,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki Laki	15	45,5	45,5	45,5
Perempuan	18	54,5	54,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

PEND TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	25	75,8	75,8	75,8
S2	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-2 Tahun	18	54,5	54,5	54,5
3-4 Tahun	10	30,3	30,3	84,8
5-6 Tahun	3	9,1	9,1	93,9
>7 Tahun	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Lampiran IV

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kompensasi (X1)

KOM1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	6,1	6,1	6,1
2	4	12,1	12,1	18,2
Valid 3	12	36,4	36,4	54,5
4	14	42,4	42,4	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KOM2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	18,2	18,2	18,2
3	8	24,2	24,2	42,4
Valid 4	17	51,5	51,5	93,9
5	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KOM3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	9,1	9,1	9,1
3	1	3,0	3,0	12,1
Valid 4	16	48,5	48,5	60,6
5	13	39,4	39,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KOM4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6,1	6,1	6,1
Valid 4	16	48,5	48,5	54,5
Valid 5	15	45,5	45,5	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KOM5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9,1	9,1	9,1
Valid 3	5	15,2	15,2	24,2
Valid 4	14	42,4	42,4	66,7
Valid 5	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KOM6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3,0	3,0	3,0
Valid 3	4	12,1	12,1	15,2
Valid 4	22	66,7	66,7	81,8
Valid 5	6	18,2	18,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

KOM7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	9,1	9,1	9,1
Valid 3	8	24,2	24,2	33,3

	4	15	45,5	45,5	78,8
	5	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

KOM8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	3,0	3,0
	3	4	12,1	15,2
Valid	4	20	60,6	75,8
	5	8	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

KOM9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	3,0	3,0
	2	3	9,1	12,1
Valid	3	10	30,3	42,4
	4	13	39,4	81,8
	5	6	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

KOM10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	3,0	3,0
	2	4	12,1	15,2
Valid	3	20	60,6	75,8
	4	6	18,2	93,9
	5	2	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Disiplin Kerja (X2)

DK1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	5	15,2	15,2	18,2
3	10	30,3	30,3	48,5
4	16	48,5	48,5	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

DK2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	5	15,2	15,2	18,2
3	8	24,2	24,2	42,4
4	17	51,5	51,5	93,9
5	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

DK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	1	3,0	3,0	6,1
3	2	6,1	6,1	12,1
4	17	51,5	51,5	63,6
5	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

DK4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,0	3,0	3,0
3	2	6,1	6,1	9,1
Valid 4	20	60,6	60,6	69,7
5	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

DK5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	15,2	15,2	15,2
2	2	6,1	6,1	21,2
Valid 3	11	33,3	33,3	54,5
4	14	42,4	42,4	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

DK6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	18,2	18,2	18,2
3	8	24,2	24,2	42,4
Valid 4	17	51,5	51,5	93,9
5	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

DK7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	2	3	9,1	9,1	9,1
	3	1	3,0	3,0	12,1
Valid	4	16	48,5	48,5	60,6
	5	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

DK8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	2	6,1	6,1
Valid	4	15	45,5	51,5
	5	16	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0

DK9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	8	24,2	24,2
Valid	3	14	42,4	66,7
	4	11	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0

DK10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	1	3,0	3,0
	3	3	9,1	12,1
Valid	4	17	51,5	63,6
	5	12	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Kinerja Guru(Y)

K1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	15,2	15,2	15,2
3	9	27,3	27,3	42,4
Valid 4	15	45,5	45,5	87,9
5	4	12,1	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

K2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	18,2	18,2	18,2
3	20	60,6	60,6	78,8
Valid 4	6	18,2	18,2	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

K3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	24,2	24,2	24,2
Valid 3	14	42,4	42,4	66,7
4	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

K4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	18,2	18,2	18,2
Valid 3	10	30,3	30,3	48,5
4	16	48,5	48,5	97,0

5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

K5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	15,2	15,2	15,2
3	9	27,3	27,3	42,4
Valid 4	17	51,5	51,5	93,9
5	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

K6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	3,0	3,0	3,0
3	3	9,1	9,1	12,1
Valid 4	17	51,5	51,5	63,6
5	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

K7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	9,1	9,1	9,1
3	5	15,2	15,2	24,2
Valid 4	15	45,5	45,5	69,7
5	10	30,3	30,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

K8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	15,2	15,2	15,2
4	20	60,6	60,6	75,8
5	8	24,2	24,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

K9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3,0	3,0	3,0
2	5	15,2	15,2	18,2
3	8	24,2	24,2	42,4
4	17	51,5	51,5	93,9
5	2	6,1	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

K10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	15,2	15,2	15,2
2	2	6,1	6,1	21,2
3	11	33,3	33,3	54,5
4	14	42,4	42,4	97,0
5	1	3,0	3,0	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Lampiran V

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Correlations

		KOM 1	KOM 2	KOM 3	KOM 4	KOM 5	KOM 6	KOM 7	KOM 8	KOM 9	KOM 10	TOTAL KOMPE NSASI
KOM1	Pearson Correlation	1	,590**	,701**	,485**	,714**	,353*	,285	,498**	,273	,449**	,746**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,000	,044	,108	,003	,125	,009	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KOM2	Pearson Correlation	,590**	1	,663**	,418*	,769**	,326	,637**	,362*	,393*	,446**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,015	,000	,064	,000	,039	,024	,009	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KOM3	Pearson Correlation	,701**	,663**	1	,444**	,795**	,268	,155	,384*	,084	,617**	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,010	,000	,132	,390	,027	,643	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KOM4	Pearson Correlation	,485**	,418*	,444**	1	,548**	,388*	,369*	,452**	,315	,402*	,646**
	Sig. (2-tailed)	,004	,015	,010		,001	,026	,035	,008	,075	,020	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KOM5	Pearson Correlation	,714**	,769**	,795**	,548**	1	,354*	,454**	,474**	,301	,530**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,044	,008	,005	,088	,002	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KOM6	Pearson Correlation	,353*	,326	,268	,388*	,354*	1	,514**	,872**	,426*	,461**	,663**

KOM7	Sig. (2-tailed)	,044	,064	,132	,026	,044		,002	,000	,013	,007	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,285	,637**	,155	,369*	,454**	,514**	1	,547**	,768**	,215	,715**
KOM8	Sig. (2-tailed)	,108	,000	,390	,035	,008	,002		,001	,000	,231	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,498**	,362*	,384*	,452**	,474**	,872**	,547**	1	,435*	,474**	,742**
KOM9	Sig. (2-tailed)	,003	,039	,027	,008	,005	,000	,001		,011	,005	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,273	,393*	,084	,315	,301	,426*	,768**	,435*	1	,327	,628**
KOM10	Sig. (2-tailed)	,125	,024	,643	,075	,088	,013	,000	,011		,063	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,449**	,446**	,617**	,402*	,530**	,461**	,215	,474**	,327	1	,672**
TOTAL KOMPENSA SI	Sig. (2-tailed)	,009	,009	,000	,020	,002	,007	,231	,005	,063		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,746**	,802**	,708**	,646**	,835**	,663**	,715**	,742**	,628**	,672**	1
TOTAL KOMPENSA SI	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

DK7	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,159	,131	,356*	,410*	,742**	,663**	1	,488**	,716**	,418*	,715**
	Sig. (2-tailed)	,376	,469	,042	,018	,000	,000		,004	,000	,016	,000
DK8	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,362*	,166	,611**	,481**	,472**	,389*	,488**	1	,514**	,690**	,693**
	Sig. (2-tailed)	,038	,355	,000	,005	,006	,025	,004		,002	,000	,000
DK9	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,597**	,555**	,566**	,566**	,538**	,688**	,716**	,514**	1	,572**	,877**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,001	,001	,000	,000	,002		,001	,000
DK10	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,554**	,452**	,930**	,664**	,310	,234	,418*	,690**	,572**	1	,786**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008	,000	,000	,079	,190	,016	,000	,001		,000
TOTAL DISIPLIN KERJA	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,704**	,643**	,786**	,696**	,666**	,641**	,715**	,693**	,877**	,786**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOTAL KINERJ A GURU
K1	Pearson Correlation	1	-,004	,242	,313	,053	-,085	,284	,239	,050	,150	,363*
	Sig. (2-tailed)		,980	,174	,076	,771	,639	,109	,180	,781	,405	,038
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K2	Pearson Correlation	-,004	1	,685**	,231	,108	,454**	,486**	,128	,197	,509**	,580**
	Sig. (2-tailed)	,980		,000	,197	,550	,008	,004	,478	,273	,002	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K3	Pearson Correlation	,242	,685**	1	,592**	,517**	,572**	,760**	,241	,555**	,538**	,889**
	Sig. (2-tailed)	,174	,000		,000	,002	,001	,000	,176	,001	,001	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K4	Pearson Correlation	,313	,231	,592**	1	,783**	,537**	,222	,296	,808**	,087	,747**
	Sig. (2-tailed)	,076	,197	,000		,000	,001	,214	,095	,000	,630	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K5	Pearson Correlation	,053	,108	,517**	,783**	1	,436*	,224	,211	,969**	,070	,678**
	Sig. (2-tailed)	,771	,550	,002	,000		,011	,210	,239	,000	,701	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
K6	Pearson Correlation	-,085	,454**	,572**	,537**	,436*	1	,332	,292	,452**	,310	,648**
	Sig. (2-tailed)	,639	,008	,001	,001	,011		,059	,099	,008	,079	,000

K7	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,284	,486**	,760**	,222	,224	,332	1	,275	,234	,708**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,109	,004	,000	,214	,210	,059		,122	,191	,000	,000
K8	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,239	,128	,241	,296	,211	,292	,275	1	,197	,162	,442*
	Sig. (2-tailed)	,180	,478	,176	,095	,239	,099	,122		,271	,367	,010
K9	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,050	,197	,555**	,808**	,969**	,452**	,234	,197	1	,159	,720**
	Sig. (2-tailed)	,781	,273	,001	,000	,000	,008	,191	,271		,376	,000
K10	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,150	,509**	,538**	,087	,070	,310	,708**	,162	,159	1	,610**
	Sig. (2-tailed)	,405	,002	,001	,630	,701	,079	,000	,367	,376		,000
TOTAL KINERJA GURU	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,363*	,580**	,889**	,747**	,678**	,648**	,725**	,442*	,720**	,610**	1
	Sig. (2-tailed)	,038	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran VI
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	10

Lampiran VII
Hasil Uji Lineritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTAL KINERJA GURU * TOTAL KOMPENSASI		(Combined)	727,220	16	45,451	3,702	,006
	Between Groups	Linearity	629,137	1	629,137	51,249	,000
		Deviation from Linearity	98,082	15	6,539	,533	,885
	Within Groups		196,417	16	12,276		
	Total		923,636	32			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			872,136	15	58,142	19,193	,000
TOTAL KINERJA GURU * TOTAL DISIPLIN KERJA	Between Groups	Linearity	829,732	1	829,732	273,892	,000
		Deviation from Linearity	42,404	14	3,029	1,000	,494
Within Groups			51,500	17	3,029		
Total			923,636	32			

Lampiran VIII

Hasil Uji Multikolinierita

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,683	1,803		,934	,358		
1 TOTAL KOMPENSASI	,218	,068	,249	3,221	,003	,423	2,367
TOTAL DISIPLIN KERJA	,677	,069	,759	9,830	,000	,423	2,367

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA GURU

Lampiran IX

Hasil Uji Regresi Berganda Uji t

Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,681	,671	3,082

a. Predictors: (Constant), TOTAL KOMPENSASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	629,137	1	629,137	66,225	,000 ^b
	Residual	294,499	31	9,500		
	Total	923,636	32			

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), TOTAL KOMPENSASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,025	3,402		2,359	,025
	TOTAL KOMPENSASI	,724	,089	,825	8,138	,000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA GURU

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,898	,895	1,740

a. Predictors: (Constant), TOTAL DISIPLIN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	829,732	1	829,732	273,914	,000 ^b
	Residual	93,904	31	3,029		
	Total	923,636	32			

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), TOTAL DISIPLIN KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,585	1,944		1,844	,075
	TOTAL DISIPLIN KERJA	,846	,051	,948	16,550	,000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA GURU

Hasil Uji Regresi Berganda Uji F

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,924	,919	1,525

a. Predictors: (Constant), TOTAL DISIPLIN KERJA, TOTAL KOMPENSASI

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853,867	2	426,934	183,578	,000 ^b
	Residual	69,769	30	2,326		
	Total	923,636	32			

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), TOTAL DISIPLIN KERJA, TOTAL KOMPENSASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,683	1,803		,934	,358
	TOTAL KOMPENSASI	,218	,068	,249	3,221	,003
	TOTAL DISIPLIN KERJA	,677	,069	,759	9,830	,000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA GURU



SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU
UNGGULAN INDONESIA

"TERAKREDITASI"

NPSN : 69899611 NSS : 102110299611
IZIN OPERASIONAL : 05/PTSP-BPPM/IOSS/2015

Jln. Lintas Timur KM 134 Dusun 5 Desa Tugumulyo, Kec. Lempuing Kab.OKI 30657 Sum Sel

Tugumulyo, 20 Januari 2021

Nomor : 421/010 /SD-IT -UI/A//2021
Lampiran :
Prihal : Rekomendasi Izin Penelitian

Yth, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Bisnis dan Informatika (IBI)
Darmajaya
di...

Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IKA MULYATI, S.Pd
NIY : 19920909 201606 2 013
Jabatan : Kepala Sekolah SD IT Unggulan Indonesia, Tugumulyo Kab. OKI

Dengan ini memberikan Rekomendasi Izin Penelitian Penyusunan Skripsi atas nama :

Nama : Diah Ayu Lestari
NPM : 1712110250
Status : Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Unggulan Indonesia Tugumulyo Kabupaten OKI**

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya



Kepala Sekolah Dasar Unggulan Indonesia

IKA MULYATI, S.Pd
NIY. 19920909 201606 2 013

