

# PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

(Studi Kasus di SMA Negeri 3 Samarinda)

**Fandy Ariesta**

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DIY 55183

Telepon +62 274 387656

Fax +62 274 387646

E-mail : [ariesta\\_fandy@yahoo.co.id](mailto:ariesta_fandy@yahoo.co.id)

## ABSTRACT

*This research was aimed to understand the empirical evidence about compensation, work discipline, and work satisfaction toward teacher's performance in SMAGA. Teachers the respondent of research. Total sampel 60 respondent. Using convenience sampling where was taken the easiest respondent the sorting of respondent from was depend on reseacher or interviewer so the researches choose the easist respondent. The accumulation of the data using questionaise which sspreaded to respondent of work discipline, work satisfaction, and work performance.*

*Based on T test result, compensation and work discipline have not significant implementation toward work performance, only work satisfaction which has significant implementation toward work performance.*

*Keyword : compensation, work discipline, work satisfaction and work performance*

## **PENDAHULUAN**

### Latar Belakang

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantarkan bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing pada era globalisasi. Perubahan menjadi peluang dan mengelola perubahan menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas kehidupan bangsa dan negara di masa depan.

Peneliti ingin mengetahui secara langsung apakah kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA NEGERI 3 Samarinda, secara fungsi bahwa variabel ini mempunyai arti berbeda terhadap kinerja guru. Bahwa di sekolah ini kompensasi yang diberikan berbed, begitupun disiplin kerja sebagian tidak mengikuti praturan yang telah diberlakukan sebelumnya, dan kepuasan kerja guru setelah mengajar sangatlah puas.

Contohnya kasus yang pernah ada bahwa guru yang bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku mereka juga diberikan upah yang sama semua dengan guru yang bekerja dengan baik di sekolah tersebut, maupun dengan disiplin kerja banyak guru yang datang kurang tepat waktu ada yang datang lebih dari jam 7 pagi itu juga tidak sesuai dengan peraturan lebih baik guru yang telat memberikan kabar ke kepala sekolah atau guru yang lainnya dengan hp agar guru yang terlambat tersebut tidak dipandang negatif terhadap guru yang lainnya. Bahwa jika kerja yang dihasilkan oleh seorang guru di SMA 3 Samarinda semuanya bagus maka besar kemungkinan mereka semua akan merasakan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda?
2. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja Guru di SMA Negeri 3 Samarinda?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### Kompensasi

Dalam bukunya Heidjrachman (2002) kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

### Disiplin kerja

Dalam bukunya (Rivai, 2004) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### Kepuasan kerja

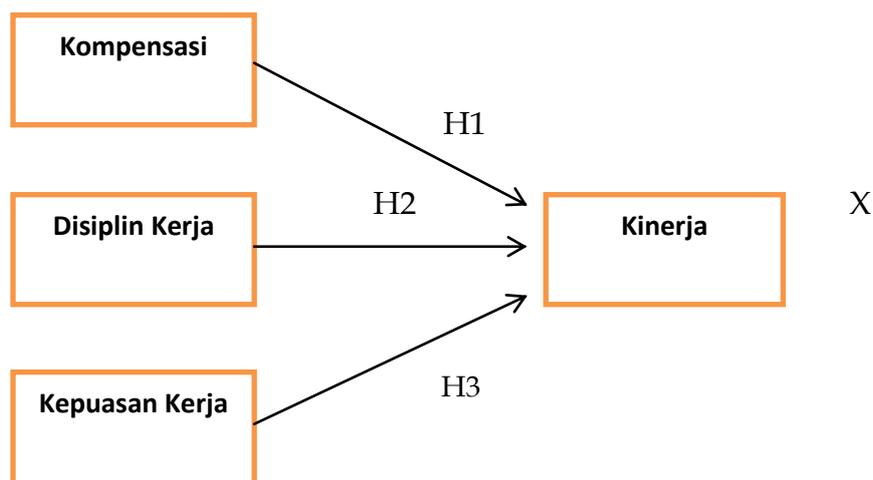
Hasil penelitian Ncube dan Samuel (2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik berdampak signifikan pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

kinerja

Moenir dalam Amran (2009) mendefinisikan kinerja adalah suatu keadaan pada diri seseorang yang dengan penuh kesungguhan berhasil dan berdaya guna dalam pelaksanaannya sehingga menghasilkan suatu yang sangat optimal.

### Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1

Model Penelitian

1. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, obyek penelitian yang digunakan adalah sekolah favorit yang berada di kota samarinda yaitu SMA Negeri 3 samarinda beralamat di Jln. Ir. Juanda No.20 Samarinda, Kalimantan Timur. Sedangkan untuk subyek penelitian ini adalah semua guru yang berada di sekolah tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan/suatu organisasi secara langsung dari obyek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan yang dapat berupa observasi. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa jawaban responden terkait kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi disini peneliti mengambil kesimpulan bahwa penyebaran kuesioner di lakukan secara acak dan respondennya mudah ditemui.

Uji Kualitas Instrumen Dan Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengetahui uji validitas ini menggunakan korelasi *product moment*. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka akan ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga alat ukur ini valid untuk sah dan sebaliknya. Dengan ketentuan-ketentuan penilaian menurut Masrun (Sugiyono,2008), butir yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi yaitu jika  $P \text{ value} \leq 0,05$  (5%) maka dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini merupakan bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari instrument untuk mengukur konstruk (variabel) (Sugiyono,2008).Nilai batas yang diperkenalkan untuk menilai atau menguji apakah setiap variabel dapat dipercaya, handal dan akurat dipergunakan formula Koefisien Alpha dari Cronbach. Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila *Koefisien Alpha Cronbach*  $\geq 0,6$  artinya tingkat reliabilitas sebesar 0,6 merupakan indikasi reliabelnya sebuah konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Apabila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukuran tersebut reliabel (Singarimbun dan Effendi, 2000).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Kuesioner dibagikan dengan datang langsung ke obyek penelitian. Penyebaran kuesioner disebar sebanyak 60 kuesioner, untuk kuesioner yang kembali sebanyak 60 kuesioner seperti penyebarannya.

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu telah tepat untuk mengukur obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *CFA* dan instrument penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ .

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,004	Valid
	X1.7	0,000	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid

	X2.8	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,000	Valid
	X3.10	0,000	Valid
	X3.11	0,000	Valid
	X3.14	0,000	Valid
	X3.15	0,000	Valid
	X3.16	0,000	Valid
Kinerja	Y1.1	0,001	Valid
	Y1.3	0,001	Valid
	Y1.4	0,000	Valid
	Y1.5	0,000	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
	Y1.6	0,000	Valid
	Y1.7	0,000	Valid
	Y1.8	0,000	Valid
	Y1.9	0,000	Valid

Berdasarkan penjelasan Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item-item pertanyaan dari setiap variabel sudah valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%). Oleh karenanya item - item tersebut bisa digunakan dalam penelitian ini.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,681	Reliabel
Disiplin kerja	0,728	Reliabel
Kepuasan kerja	0,684	Reliabel
Kinerja	0,718	Reliabel

Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan Kompensasi ( X1), Disiplin Kerja ( X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
1	(Constant)	2,086	,042
	Kompensasi	,086	,647
	Disiplin Kerja	,141	,950
	Kepuasan Kerja	,396	2,827
<i>a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai</i>			

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,086 nilai t hitung sebesar 0,647 dan signifikansi pada 0,520 (pvalue > 0,05), Artinya bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka hipotesis 1 ditolak.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,141 nilai t hitung sebesar 0,950 dengan taraf signifikansi 0,346 (p-value > 0,05). Artinya bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis 2 di tolak.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,396 nilai t hitung sebesar 2,827 dan taraf signifikansi 0,007 (p-value < 0,05). Artinya bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis 3 dapat diterima.

Model	F	Sig.
1	2,901	,043(a)
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja		
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Berdasarkan penjelasan Tabel 4. 20 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 2,901. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel - 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k = 60-4 = 56, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,77 dengan demikian F hitung > F tabel yaitu 2,901 > 2,77 pada tingkat signifikansi 0,043.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 ditolak, yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Namun realitas

dilapangan kinerja guru menunjukkan bahwa ada kecenderungan negatif bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 ditolak yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa Guru SMA Negeri 3 Samarinda memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada. Para pegawai merasa bahwa mereka mampu melakukan tugas yang lebih menantang dari pekerjaan yang ada saat ini.

## **3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 3 diterima, yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja semakin bagus kinerja guru tersebut semakin tinggi kepuasan yang di hasilkan, kepuasan kerja sangat penting dalam perkembangan kinerja yang dihasilkan oleh guru tersebut.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Samarinda sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis satu ditolak
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis dua ditolak
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis 3 diterima.

#### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 3 Samarinda
2. Penelitian ini melibatkan subyek penelitian dalam jumlah terbatas, yaitu guru tetap saja yang bekerja sudah lama serta sampel yang diambil oleh peneliti hanya 60 responden.

#### Saran

1. Jadi menurut saya lebih baik jika guru-guru menginginkan kompensasi dan disiplin kerjanya yang jauh lebih baik, sebaiknya setiap guru sebelum memulai pekerjaannya harus dengan membaca doa agar nanti hasil yang di dapatkan memuaskan bagi guru tersebut
2. Bagi sekolah sebaiknya lebih memerhatikan bagaimana kinerja terhadap guru-guru tersebut, lebih baik kepala sekolah melakukan pertemuan terhadap semua guru guna membahas peningkatan

kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja agar kinerja yang di hasilkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adomi, Esharenana E., dan Eruvwe, Ufuoma. 2004. *Staff Discipline in Nigerian University Libraries, Library Management, Emerald Group, Volume 25-Number 4/5, pp, 223-229.*
- Al-Ahmadi, H., 2009, "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia", *International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol. 22, No. 1, pp. 40-54.*
- Amran. 2009. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo". *Jurnal Ichsan Gorontalo. Vol. 4 No.2 Mei.*
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan IWayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama : Graha Ilmu.*
- Crossman, A. and B. Abou-Zaki, 2003, "Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff", *Journal of Managerial Psychology, Vol.18, No.4, pg. 368-376.*
- Dewi, Ike Janita. 2006. *Maximum Motivation.* Yogyakarta : Santusta.
- Heru Kurnianto Tjahjono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis jilid 2.0.* Penerbit Visi Solusi Madani, Munggur I/No.2 Sidoarum Godean, Sleman Yogyakarta, dari <http://vsmadani.blokspot.com>.
- Iriani, Nur Ida. 2010. *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas. Jurnal Aplikasi Manajemen, 8(2): h: 561-569.*

Madura, Jeff (2001), *Pengantar Bisnis*, Buku 2, Terjemahan,  
Jakarta: Salemba Empat.

Munawaroh. 2012. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuwangi*. Universitas Bina Darma.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sulistiyorini, (2001). *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. *Ilmu Pendidikan*: 28 (1) 62-70.

Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Luthans, Fred. 2006. *Kepuasan Kerja*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi.

Ludi Wisnu Wardana. 2008. Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Gayungan kota Surabaya. *Jurnal penelitian Universitas Negeri Malang*. Diakses pada tanggal 22 Januari 2013, dari <http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/21081931.pdf>.

Zesbendri, Anik Aryanti. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen STIE*. Vol.4, No.3, Hal. 11-19.

