



Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Provinsi Banten

^{1*}Hikmatul Hayaroh, ²Rahmayanti Tumanggor
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
hikmatul430@gmail.com^{1*}, dosen02223@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 31 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of compensation and discipline on teacher performance of SMK Jaya Buana teachers. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 56 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that compensation has a significant effect on teacher performance with teachers with a regression equation $Y = 17.312 + 0.569X_1$, a correlation value (R) of 0.703, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value was 49.4% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(7.263 > 2.005)$. Thus, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that there is a significant influence of compensation on teacher performance. There is a significant influence of work discipline on the performance of teachers at Jaya Buana Vocational School, Tangerang Banten Regency, shown by the regression equation $Y = 16.133 + 0.603X_2$, the correlation value (R) is 0.631, meaning that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination value was 39.8% and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(5.976 > 2.005)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence of discipline on teacher performance. So it can be partially concluded that Work Discipline has a positive and significant effect on Teacher Performance. There is an influence of compensation and work discipline on teacher performance at Jaya Buana Vocational School, Tangerang Banten Regency, which simultaneously has a significant effect on teacher performance with the regression equation $Y = 8.391 + 0.429X_1 + 0.385X_2$. The correlation value (R) is 0.791, meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The coefficient of determination (KD) = $(R^2) \times 100\%$ is obtained from R , namely $KD = 0.626 \times 100\% = 62.6\%$ while the remaining 37.4% (100%-62.6%) is influenced by other factors not examined. Hypothesis testing obtained a calculated F value $>$ F table or $(44.376 > 2.780)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of compensation and work discipline on teacher performance.

Keywords : Compensation, Discipline, Teacher Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja guru terhadap guru SMK Jaya Buana. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan guru dengan persamaan regresi $Y = 17,312 + 0,569X_1$, nilai korelasi (R) sebesar 0,703 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau $(7,263 > 2,005)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru.

Terdapat pengaruh Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Banten ditunjukan dengan persamaan regresi $Y = 16,133 + 0,603X_2$ nilai korelasi (R) sebesar 0,631 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($5,976 > 2,005$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Terdapat pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Banten secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 8,391 + 0,429X_1 + 0,385X_2$. Nilai korelasi (R) sebesar 0,791 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,626 \times 100\% = 62,6\%$ sdangkan sisanya sebesar 37,4% (100%-62,6%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($44,376 > 2.780$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi, untuk mengembangkan visi, misi, tujuan serta fungsi tersebut sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun nonfinansial. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Upaya yang dilakukan untuk mendukung terlaksananya proses belajar mengajar yang baik dan kondusif adalah dengan cara menyediakan guru yang berkualitas dan profesional. Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama

kurikulum akan "hidup" apabila dilaksanakan oleh guru.

Di era globalisasi seperti saat ini banyak Sekolah Menengah Kejuruan yang mempersiapkan anak didiknya untuk menghadapi masyarakat ekonomi Asia dengan meningkatkan pengetahuan, membangun soft skill dan hard skill peserta didiknya sehingga pada saat lulus nanti peserta didik siap memasuki dunia kerja dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan di dunia kerja. Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang

memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Guru bertugas mempersiapkan manusia susila yang cakap yang dapat diharapkan membangun dirinya, dan membangun bangsa dan negara. Dengan beratnya tanggung jawab yang diemban oleh guru untuk mencerdaskan kehidupan bangsa pada akhirnya guru pun dituntut memiliki kinerja yang baik. Menurut Mangunegara (2017:67) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kualitas guru tercemin dari kinerja profesionalnya sebagai guru. Terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, baik faktor internal maupun eksternal. Kesepuluh faktor tersebut adalah: (1) Dorongan untuk bekerja; (2) Tanggungjawab terhadap tugas; (3) Minat terhadap tugas; (4) Penghargaan atas tugas; (5) Peluang untuk berkembang; (6) Perhatian dari kepala sekolah; (7) Hubungan interpersonal

dengan sesama guru; (8) Musyawarah Guru Mata Pelajaran dan Kelompok Kerja Guru; (9) Kelompok diskusi terbimbing; dan (10) Layanan perpustakaan.

Menurut Afandi (2018:84) kinerja karyawan/Guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Darmadi (2018: 34) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya.

Tabel 1: Data Penilaian Pengukuran Kinerja Guru SMK Jaya Buana Ka.Tangerang-Banten

No	Komponen Penilaian	Target 2020		Target 2021		Target 2022	
		Target %	Tercapai %	Target %	Tercapai %	Target %	Tercapai %
1	Prestasi Kerja	100	75,4	100	76,5	100	75,3
2	Tanggung Jawab	100	80,2	100	79,5	100	78,7
3	Kesetiaan	100	77,3	100	77,3	100	76,7
4	Kejujuran	100	77,2	100	74,6	100	75,6
5	Ketaatan	100	82,3	100	82,7	100	80,4
6	Kepemimpinan	100	75,6	100	75,7	100	73,2
7	Kerjasama	100	77,3	100	76,8	100	76,9

Sumber : Data SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pada tahun 2020-2022 persentase kinerja karyawan disekolah Smk Jaya Buana Kabupaten Tangerang rata-rata cenderung naik turun dari tahun ke tahun dari semua komponen penilaian tersebut belum sempat mencapai target yang ditentukan. Hal ini serupa dengan data absensi guru diatas bahwa persentasenya mengalami naik turun dari tahun ke tahun. Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu guru yang mengajar di sekolah SMK Jaya Buana masalahnya adalah kompensasi

yang kurang menjadi pokok utama dari kinerja guru, dan kurangnya disiplin dari para guru yang mengajar di SMK Jaya Buana kabupaten Tangerang Banten.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang dominan dalam memotivasi seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan diberi kompensasi yang pantas, guru akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan dari profesi, sehingga guru bisa lebih fokus untuk meningkatkan kinerjanya,



yang akhirnya bisa meningkatkan kualitas pembelajaran. Berikut data kompensasi disekolah SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang Banten dan dari data yang diterima

memeng untuk kompensasi di sekolah ini masih sangat rendah sehingga terjadi absensi guru yang cukup banyak seperti terlambat di tabel 2.

Tabel 2: Data Absensi Guru SMK Jaya Buana Kabupaten Tangerang

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari	Absensi			Total	%
			Sakit	Izin	Alpa		
2020	45	268	32	25	40	97	67
2021	43	267	47	41	54	142	51
2022	50	269	54	30	47	131	55

Sumber : SMK JAYA BUANA Kabupaten Tangerang

METODE

Penelitian ini digunakan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dengan menyebar angket kuesioner pada guru di SMK Jaya Buana berjumlah 56 orang. Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Arikunto (2019:27) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan

data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel Kompensasi, Disiplin dan Kinerja Guru dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KP1	0.504	0.263	Valid
2	KP2	0.455	0.263	Valid
3	KP3	0.354	0.263	Valid
4	KP4	0.542	0.263	Valid
5	KP5	0.752	0.263	Valid
6	KP6	0.602	0.263	Valid
7	KP7	0.750	0.263	Valid
8	KP8	0.772	0.263	Valid
9	KP9	0.708	0.263	Valid
10	KP10	0.391	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 56 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan df

$= n - 2$, maka $df = 56 - 2 = 54$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,263. Dari tabel diatas menunjukkan pertanyaan-pertanyaan pada variabel Kualitas Pelayanan dapat dikatakan valid karena seluruh pertanyaan memiliki nilai signifikan dibawah 0,050.



Tabel 4: Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KP1	0.321	0.263	Valid
2	KP2	0.644	0.263	Valid
3	KP3	0.539	0.263	Valid
4	KP4	0.526	0.263	Valid
5	KP5	0.330	0.263	Valid
6	KP6	0.609	0.263	Valid
7	KP7	0.663	0.263	Valid
8	KP8	0.639	0.263	Valid
9	KP9	0.556	0.263	Valid
10	KP10	0.398	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Harga dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel , $(n-2) = 56 - 2 = 54$

yaitu 0.263. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Tabel 5: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	KP1	0.571	0.263	Valid
2	KP2	0.666	0.263	Valid
3	KP3	0.324	0.263	Valid
4	KP4	0.435	0.263	Valid
5	KP5	0.439	0.263	Valid
6	KP6	0.456	0.263	Valid
7	KP7	0.726	0.263	Valid
8	KP8	0.532	0.263	Valid
9	KP9	0.572	0.263	Valid
10	KP10	0.559	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel Kepuasan Pelanggan dinyatakan Valid, hal itu dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel , $(n-2) = 56 - 2 = 54$ yaitu 0,263. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliable, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas

Tabel 5: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.748	0.600	Reliabel
Disiplin (X2)	0.698	0.600	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.710	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin dan kinerja guru dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai cronbatch alpha lebih besar dari 0,600

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.



Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan

terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Tabel 6: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Guru (Y)	.095	56	.200*	.976	56	.312

*. This is a lower bound of the true significance.

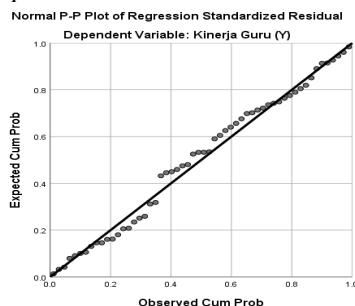
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot*

dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:

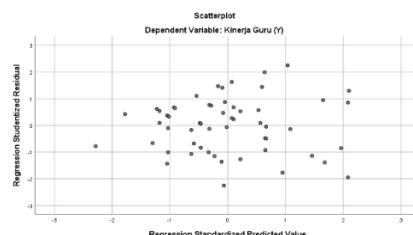


Gambar 1: Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 2 *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis variabel kompensasi dan disiplin terhadap kinerja guru dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak

- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = \alpha \cdot df \quad (\text{Taraf Alpha} \times \text{Degree of Freedom})$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (56-2) = 54, \text{ maka } t_{tabel} = 2,005$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$.

Uji Hipotesis parsial untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru

$H_1 : \rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Hasil Uji t Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	17.312	2.897			5.977	.000
Kompensasi (X1)	.569	.078		.703	7.263	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,263 > 2,005)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan

program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas untuk setiap variabel dilakukan dengan melihat titik-titik sebaran data. Data variabel dikatakan terdistribusi normal jika data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.



**Tabel 8: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk	
Kinerja Guru (Y)	.095	.56	.200*	.976

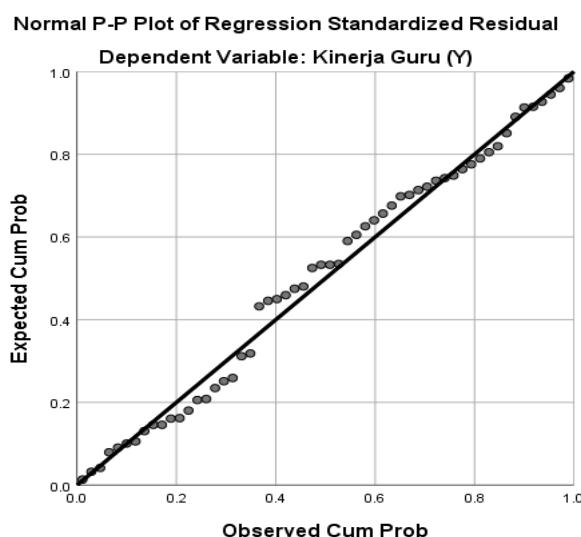
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot*

dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar 3.



Gambar 3: P-Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal

dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Sumber: data diolah ,2023

Gambar 4: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X₁) dan Disiplin (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	453.829	2	226.914	44.376	.000 ^b
Residual	271.011	53	5.113		
Total	724.839	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber: Data diolah, 2022

SIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja guru, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 17,312 + 0,569X_1$, nilai korelasi sebesar 0,703 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,4% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($7,263 > 2,005$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 16,133 + 0,603X_2$ nilai korelasi sebesar 0,631 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 39,8% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau ($5,976 > 2,005$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 8,391 + 0,429X_1 + 0,385X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,791 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,6% sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ($44,376 > 2,780$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.

- Algifari. (2017). Analisis Regresi Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta:BPFE
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asterina, F. & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negri di Kecamatan Pagalaran Kabupaten Pringsewu. P-ISSN 2337-7895 E-ISSN 2461-0550 VOL 7, N0.2, jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 2019. [Journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/26743](http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/26743)
- Damayanti, E., & Ismiyanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta DiSemarang. P-ISSN 2252-6544 E-ISSN 2502-356X VOL 9,P NO. 1, Economic Education Analysis Journal, 2020 - journal.unnes.ac.id
- Dewi, R., K. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 69 Kota Bengkulu. P-ISSN 2727-4164 E-ISSN 2654-332X, Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi. garuda.kemdikbud.go.id
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Grup, Jakarta.
- Elmi, Farida. 2018. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. MitraWacana media: Jakarta.
- Hadiyati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Sekota Bandar Lampung.P-ISSN 2086-6186 E-ISSN 2580-2453 VOL 8, N0.1, Jurnal Kependidikan Islam, 2018 - ejournal.radenintan.ac.id
- Hakim, A. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Swasta diwilayah Timur Kabupaten Pemalang. P-ISSN 1412-3835 E-ISSN 2541-4569 VOL 29, NO.2, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 2020 journals.ums.ac.id
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra H, (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjuk Nyak Dhien Medan.
- Oktaviani, N., k., Made Putra. (2021).Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar.P-ISSN 1858-4543 E-ISSN 2615-6091 VOL 5, NO. 2, Jurnal Ilmiah Pendidikan, 2021 ejournal.undiksha.ac.id
- Presilawati, F. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negri 6 Banda Aceh. ISSN 2338-2864 VOL 5, NO.2, Jurnal Manajemen, <https://ojsv2-demo2.unimal.ac.id/visi/article/view/223>.
- Rasyid,M. A. (2019). "Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan".P-ISSN 2623 E-2634 VOL 3, NO. 2, Jurnal Ilmiah Manajemen, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Setianingsih, W., &Kader, M.,A. (2018). "Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Taruna Bangsa Ciamis". P-ISSN 2355-6099 E-ISSN 2620-6188 VOL 5, NO.2, Jurnal Ekonomi Manajemen. <https://jurnal.unigal.ac.id/ekonologi/article/view/1761>
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.