

Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta

Keke T. Aritonang, M.Pd*)

Abstrak

Penelitian ini menjelaskan kompensasi kerja disiplin kerja guru, dalam hubungannya dengan kinerja guru di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Penelitian dengan metode survey dan teknik korelasional ini dilakukan terhadap guru-guru di delapan SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta, dengan sampel 60 responden yang dipilih secara acak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dalam arti bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variable bebas dengan variable terikat baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kompensasi kerja memberikan sumbangan sebesar 6,76 % terhadap kinerja guru, disiplin kerja guru memberikan sumbangan sebesar 77,44 %. Sedangkan kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,60 % terhadap kinerja guru. Dengan demikian sebagai saran untuk meningkatkan kinerja guru yang tinggi perlu ditingkatkan kompensasi kerja dan disiplin kerjanya.

Kata kunci: Guru, disiplin kerja, kompensasi kerja

Abstract

This research describes teachers' compensation, the teachers discipline, and the teacher performance in BPK PENABUR Christian Junior High Schools, Jakarta. The research is conducted in eight junior high school of BPK PENABUR, Jakarta. Samples taken are 60 teachers with random sampling technique. The research is analyzed descriptively using the method of survey and correlation techniques. The research result showed that the research hypothesis was valid it means that there is positive relationship between free variable and cloze variable either individually or collectively. From the analysis, it can be concluded that the contribution of teachers' compensation towards teachers'

*) Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR Jakarta

performance is about 6,76 %, the contribution of teachers' discipline is about 77,44 %, the contribution of both teachers' compensation and teachers' discipline towards teachers' performance is about 77,60%. Therefore, it is suggested that to increase teachers' performance is necessary to increase both teachers' compensation and teachers' discipline).

Pendahuluan

Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing.

Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Menurut Steers & Porter (1991) bahwa tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh ; (1) pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik (2) pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya. Akibatnya para pekerja tidak memiliki keinginan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan kompensasi tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Apakah terdapat hubungan antara kompensasi kerja dengan kinerja guru?
- (2) Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru?
- (3) Apakah terdapat hubungan secara bersama-sama antara kompensasi kerja dan disiplin kerja di satu pihak dengan kinerja guru di pihak lain?

LandasanTeori

Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 1990:133). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohardi, 2002:411). Kompensasi kerja merujuk pada semua

bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah (a) ikatan kerja sama; (b) kepuasan kerja; (c) pengadaan efektif; (d) motivasi; (e) stabilitas karyawan; (f) disiplin; (g) pengaruh serikat buruh; dan (h) pengaruh pemerintah (Hasibuan, 1997:137).

Selain itu menurut Soekidjo Notoadmodjo ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi pelengkap, yaitu: (1) meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, (2) menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran kerja, (3) mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi, dan (4) meminimalkan biaya-biaya kerja lembur yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan (Tohardi, 2002:418). Ada dua azas penting dalam program pemberian kompensasi (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) azas adil, (2) azas layak dan wajar.

Kompensasi kerja adalah persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 1997:212).

Menurut Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2000 : 129).

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan

dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan.

Dalam kehidupan sehari-hari dikenal dengan disiplin diri, disiplin belajar dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi di antaranya ialah : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 1997:213).

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 221:10). Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.

Disiplin kerja adalah persepsi 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. Berdasarkan uraian di atas maka disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah :

- (a) Disiplin terhadap tugas kedinasan yang meliputi : mentaati peraturan kerja BPK PENABUR, menyiapkan kelengkapan mengajar, dan melaksanakan tugas-tugas pokok.
- (b) Disiplin terhadap waktu yang meliputi: menepati waktu tugas, memanfaatkan waktu dengan baik, dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
- (c) Disiplin terhadap suasana kerja yang meliputi: memanfaatkan lingkungan sekolah, menjalin hubungan yang baik, dan menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- (d) Disiplin di dalam melayani masyarakat yang meliputi: melayani peserta didik, melayani orang tua siswa, dan melayani masyarakat sekitar;
- (e) Disiplin terhadap sikap dan tingkah laku yang meliputi, memperhatikan sikap, memperhatikan tingkah laku, dan memperhatikan harga diri.

Kinerja Guru

Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance*. *Performance* merupakan kata benda. Salah satu *entry*-nya adalah "*thing done*" (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti *Performance* atau kinerja adalah hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:

- (1) kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;
- (2) kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik;
- (3) kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar menurut.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.

Kerangka Berpikir

Hubungan Kompensasi Kerja dengan Kinerja Guru SMP

Kompensasi sangat penting bagi karyawan yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik maupun pikiran kepada suatu organisasi dan memperoleh

balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian yang berlaku dalam organisasi tersebut.

Besarnya kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya. Karyawan secara pasti mengetahui besarnya kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan seorang yang berprofesi sebagai guru SMP beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh guru beserta keluarganya.

Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik. Di sinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, patut diduga ada hubungan antara kompensasi kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi guru mendapatkan kompensasi dari bekerja, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan demikian terdapat hubungan positif antara kompensasi kerja dengan kinerjanya.

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru SMP

Guru yang berdisiplin diartikan sebagai seorang guru yang selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidakterdisiplinan individu dapat merusak kinerja organisasi atau perusahaan.

Disiplin kerja guru merupakan tindakan seseorang untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Tindakan ini bila dilakukan

secara benar dan terus-menerus akan menjadi kebiasaan yang tertanam dalam perilaku guru dan akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas patut diduga bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru adalah positif.

Hubungan Antara Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama dengan Kinerja Guru SMP

Berdasarkan gagasan-gagasan di atas jelaslah bahwa kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal. Dari literatur tentang kinerja guru diketahui secara umum, kinerja guru ditentukan oleh faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan diri guru sendiri dan faktor eksternal yaitu faktor yang berhubungan dengan keadaan yang berada di luar diri guru.

Dari sekian faktor internal yang berkaitan dengan diri guru terdapat dua faktor dominan yang menurut penulis ikut menentukan kualitas kinerja guru yaitu kompensasi kerja dan disiplin kerja.

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru di dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, maka dapat diduga terdapat hubungan positif secara bersama-sama antara kompensasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Dengan perkataan lain, makin tinggi kompensasi kerja dan disiplin kerja makin tinggi pula kinerja guru.

Pengajuan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian tentang hubungan antara kompensasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta sebagai berikut :

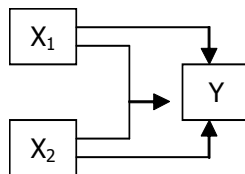
1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) SMP Kristen BPK PENABUR.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.

Metodologi Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi kerja dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.

Penelitian ini dilaksanakan di delapan SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Responden penelitian adalah 60 orang guru tetap Yayasan yang diperoleh dengan teknik *sample random sampling*.

Penelitian ini menggunakan metode survey dalam bentuk penelitian korelasional, seperti terlihat pada gambar berikut :



Keterangan :

X_1 = Kompensasi kerja

X_2 = Disiplin kerja

Y = Kinerja guru

Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrumen yang mengukur kinerja guru, kompensasi kerja, dan disiplin kerja guru. Kalibrasi instrumen dilakukan untuk menguji validitas butir dan koefisien reliabilitas. Validitas butir dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi butir dan reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Selanjutnya uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah uji normalitas populasi (Uji Lilliefors) dan uji linearitas. Sedangkan uji hipotesis pertama dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi sederhana, analisis korelasi ganda, analisis regresi sederhana, analisis regresi ganda, dan analisis korelasi parsial.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hubungan antara Kompensasi Kerja Guru (X_1) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis pertama menyatakan terdapat hubungan positif antara kompensasi kerja guru (X_1) dengan kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil perhitungan terdapat hubungan positif antara kompensasi kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} : 187.46 + 0.44 X_1$. Pengujian signifikansi dan linearitas regresi sebagai berikut:

Tabel 1 : Hasil uji signifikansi linearitas regresi kinerja guru (Y) atas kompensasi kerja guru (X_1).

Sumber Varian	dk	Jk	RJK	F_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
Regresi	1	395.82	395.82	1.997	4.00	7.08
Residual	58	11490.58	198.11			
Total	59	11886.4				

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

jk : jumlah kuadrat

RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Melalui perhitungan uji signifikansi dan uji linearitas regresi tersebut di atas, diperoleh kesimpulan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}: 187.46 + 0.44 X_1$ sangat signifikan dan linear. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kenaikan satu skor kompensasi kerja akan memberikan kenaikan sebesar 0.44 terhadap skor kinerja guru.

Sedangkan kuatnya hubungan antara kompensasi kerja dengan kinerja guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dihasilkan seperti pada tabel berikut:

Tabel 2 : Koefisien korelasi dan uji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan Y.

N	Dk	r_{y_1}	$R^2_{y_1}$	T_{hitung}	F_{tabel}	
					0,05	0,01
60	58	0.26	0.0676	2.12 **	1.67	2.39

Keterangan:

n : jumlah *sampel*

dk : derajat kebebasan

 r_{y_1} : koefisien korelasi X_1 dengan Y $r^2_{y_1}$: koefisien determinasi

** : sangat signifikan

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja guru dengan kinerjanya karena ditunjukkan oleh besarnya nilai t hitung: 2.12 yang sangat tinggi dibandingkan dengan nilai f tabel.

Hasil pengujian inipun memperlihatkan adanya hubungan yang berbanding

lurus antara kompensasi kerja dengan kinerja guru, yang berarti semakin baik dan tinggi kompensasi kerja guru, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Dari koefisien determinasi ($r^2 y_1$): 0.0676 mempunyai makna bahwa 6.76 % yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru SMP Kristen Penabur Jakarta dapat dijelaskan oleh positifnya kompensasi kerja melalui persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} : 187.46 + 0.44 X_1$

Apabila variabel disiplin kerja guru (X_2) dikendalikan (konstan) maka melalui analisis korelasi parsial diperoleh koefisien korelasinya seperti pada tabel berikut.

Tabel 3: Hasil analisis korelasi parsial dan uji signifikansi antara variabel X_1 dengan Y.

N	Dk	Koefisien korelasi parsial	t _{hitung}	t _{tabel}	
				0,05	0,01
60	57	$r_{y_{1.2}} = -0.11$	- 0.83 **	1.67	2.39

Keterangan:

n : jumlah sampel

dk : derajat kebebasan

$r_{y_{1.2}}$: koefisien korelasi parsial X_1 dengan Y dengan mengontrol X_2

** : tidak signifikan

Dari tabel 3 dapat disimpulkan bahwa hubungan parsial antara kompensasi kerja dengan kinerja guru yang dikontrol oleh disiplin kerja guru ternyata tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai t_{hitung}: -0.83 lebih kecil dari besarnya nilai t_{tabel}.

Hasil uji hipotesis di atas menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi kerja guru dengan kinerjanya di semua SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta dapat dibuktikan berdasarkan hasil penelitian. Dengan demikian peningkatan kompensasi kerja guru dapat mendorong dan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Hubungan Antara Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Hipotesis kedua menyatakan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh terdapat hubungan positif antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi $\hat{Y} : 47.96 + 1.16 X_2$.

Pengujian signifikansi dan linearitas persamaan regresi tersebut tercantum

dalam tabel berikut:

Tabel 4: Hasil uji signifikansi linearitas regresi kinerja guru (Y) atas disiplin kerja guru (X₂)

Sumber Varian	Dk	Jk	RJK	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Regresi	1	19539.74	19539.74	-148.08	4.00	7.08
Residual	58	-7653.34	-131.95			
Total	59	11886.4				

Keterangan:

dk : derajat kebebasan

jk : jumlah kuadrat

RJK : rata-rata jumlah kuadrat

Melalui perhitungan uji signifikansi koefisien dan uji linearitas regresi tersebut di atas, maka disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y}: 47.96 + 1.16 X_2$ sangat signifikan dan linear Yang berarti bahwa kenaikan satu skor disiplin kerja akan memberikan kenaikan sebesar 1.16 terhadap skor kinerja guru.

Sedangkan kuatnya hubungan antara kompensasi kerja dengan kinerja guru SMP Kristen Penabur Jakarta dengan menggunakan teknik korelasi product *moment* dihasilkan seperti pada tabel berikut.

Tabel 5: Koefisien korelasi dan uji signifikansi koefisien korelasi antara variabel X₂ dengan Y.

n	Dk	r _{y₁}	r ² _{y₁}	T _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
60	58	0.88	0.7744	14.28 **	1.67	2.39

Keterangan:

n : jumlah sampel

dk : derajat kebebasan

r_{y₁} : koefisien korelasi X₂ dengan Y

r²_{y₁} : koefisien determinasi

** : sangat signifikan

Dari tabel 5 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja guru dengan kinerjanya karena ditunjukkan oleh besarnya nilai t hitung: 14.28 yang sangat tinggi dibandingkan dengan

nilai t tabel.

Hasil pengujian inipun memperlihatkan adanya hubungan yang berbanding lurus antara kompensasi kerja dengan kinerja guru, yang berarti semakin baik dan tinggi kompensasi kerja guru, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Dari koefisien determinasi ($r^2 y_1$): 0.7744 mempunyai makna bahwa 77.44 % yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru SLTP Kristen PENABUR Jakarta dapat dijelaskan oleh positifnya kompensasi kerja melalui persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y}: 47.96 + 1.16 X_2$

Apabila variabel disiplin kerja guru (X_2) dikendalikan (konstan) maka melalui analisis korelasi parsial diperoleh koefisien korelasinya seperti pada tabel berikut.

Tabel 6: Hasil analisis korelasi parsial dan uji signifikansi antara variabel X_2 dengan Y.

N	Dk	Koefisien korelasi parsial	t_{hitung}	t_{tabel}	
				0,05	0,01
60	57	$R_{y_{1.2}} = 0.87$	13.41 **	1.67	2.39

Keterangan:

n : jumlah sampel

dk : derajat kebebasan

$r_{y_{1.2}}$: koefisien korelasi parsial X_2 dengan Y dengan mengontrol X_1

** : sangat signifikan

Dari tabel 6 dapat disimpulkan bahwa hubungan parsial antara disiplin kerja dengan kinerja guru yang dikontrol oleh kompensasi kerja guru ternyata sangat signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai t hitung: 13.41 lebih besar dari besarnya nilai t tabel.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya di semua SMP Kristen PENABUR Jakarta dapat dibuktikan berdasarkan hasil penelitian. Dengan demikian meningkatnya disiplin kerja guru dapat mendorong dan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Hubungan Positif antara Kompensasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja Guru (X_2) Secara Bersama-sama dengan Kinerjanya (Y)

Hipotesis ketiga menyatakan terdapat hubungan positif antara kompensasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y) ditunjukkan melalui perhitungan analisis regresi ganda diperoleh persamaan

$\hat{Y} : - 15.7 + 0.17 X_1 + 1.71 X_2$ Uji signifikansi regresi ganda menunjukkan signifikan.

Sedangkan hubungan antara kompensasi kerja guru (X_1) dan disiplin kerja guru (X_2) secara bersama-sama dengan kinerjanya (Y) di delapan SLTP Kristen PENABUR Jakarta dihasilkan seperti tabel berikut:

Tabel 7: Hasil uji signifikansi korelasi ganda antara variable X_1 dan X_2 dengan Y .

N	Dk	R y_{12}	R ² y_{12}	F hitung	F tabel	
					0,05	0,01
60	58	0.8814	0.776	19.80 **	3.15	4.98

Keterangan :

n : jumlah sampel

dk : derajat kebebasan

R y_{12} : koefisien korelasi X_1 dan X_2 dengan Y

R² y_{12} : koefisien determinasi

** : sangat signifikan

Dari tabel 7 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerjanya.

Dari koefisien determinasi (R² y_{12}) : 0.776 mempunyai makna 77.6 % yang terjadi dalam kecenderungan meningkatnya kinerja guru SMP Kristen PENABUR Jakarta dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh positifnya kompensasi kerja dan disiplin kerja guru melalui persamaan $\hat{Y} : - 15.7 + 0.17X_1 + 1.71 X_2$

Hasil uji hipotesis di atas, menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerjanya di semua SMP Kristen PENABUR dapat dibuktikan berdasarkan hasil penelitian. Dengan demikian peningkatan kompensasi kerja dan pembinaan disiplin kerja guru secara bersama-sama dapat meningkatkan pula kinerjanya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerjanya di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.

Kontribusi efektif variabel kompensasi kerja guru (X_1) terhadap kinerjanya (Y) sebesar 6.76 % dengan koefisien korelasi r: 0.26. Artinya jika hendak

meningkatkan kinerja guru harus memperhatikan kompensasi kerja yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti.

Kedua terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerjanya di semua SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.

Kontribusi efektif variabel disiplin kerja guru (X_2) terhadap kinerjanya (Y) sebesar 77.44 % dengan koefisien korelasi r : 0.88. Artinya apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan disiplin kerjanya yang secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti.

Ketiga terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerjanya di semua SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.

Kontribusi efektif variabel kompensasi kerja (X_1) dan disiplin kerja guru (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerjanya (Y) sebesar 77.6 %, dengan koefisien korelasi ganda R : 0.8814. Artinya apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan kedua variabel ini yang secara bersama-sama secara nyata memberikan sumbangan yang sangat berarti.

Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian dapat dikemukakan beberapa implikasi sebagai berikut:

Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi diperlukan pemberian kompensasi yang tinggi pula. Dalam hal pemberian kompensasi yang dimaksud lembaga sekolah hendaknya memperhatikan peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi agar guru yang mendapatkan kompensasi dari hasil kerjanya dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal yang penting juga dalam pemberian kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal guru. Karena kebutuhan dasar guru harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar guru dan keluarganya, maka guru akan merasa aman. Terpenuhi kebutuhan dan rasa aman memungkinkan guru dapat bekerja dengan penuh motivasi. Sehingga guru yang diharapkan yang dituntut oleh masa depan dalam rangka peningkatan sumberdaya manusia Indonesia akan tercapai.

Selain kompensasi kerja di atas, untuk mendapatkan kinerja guru yang tinggi diperlukan disiplin kerja guru yang tinggi pula. Bahkan disiplin kerja guru merupakan prakondisi bagi terciptanya kinerja tinggi para guru. Untuk mendapatkan guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi peranan pengawasan kooperatif dan pembinaan yang dibangun dengan konsep

demokratis oleh pimpinan dengan para guru harus tercipta dengan baik. Hal ini akan berakibat pada peran pimpinan yang harus luwes atau fleksibel serta kesadaran diri guru yang sepenuhnya dapat menerima aturan-aturan yang telah disepakati bersama.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Pertama, pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan yang berlaku serta mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal guru

Kedua pemberian kompensasi sesuai dengan asas adil, layak dan wajar, agar kompensasi yang diterima masing-masing guru sesuai dengan kinerjanya.

Ketiga, perlu dilakukan sistem penilaian akreditasi guru, agar yang bersangkutan mendapat masukan dari pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai guru.

Keempat, kepala sekolah sebagai pimpinan harus selalu melakukan pengawasan dan pembinaan disiplin terhadap guru dengan pendekatan kooperatif dan demokratis.

Kelima, Pengurus Yayasan BPK PENABUR Jakarta perlu memperhatikan langkah-langkah kebijakan yang berkaitan dengan kompensasi kerja dan disiplin kerja guru yang secara nyata mempunyai peranan yang cukup besar terhadap peningkatan kinerjanya.

Keenam, perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel-variabel lain agar dapat terinventaris berbagai variabel yang dapat mempengaruhi atau mempunyai hubungan dengan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- BPK Penabur Jakarta. (2000). *Peraturan kerja BPK Penabur*. Jakarta: BPK Penabur
- Brahim, Theresia K. (2000). *Skala pengukuran dan instrumen penelitian*. Jakarta: PPS UKI
- Dessler, Gary. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo
- Fuchan, Arief. (1982). *Pengantar penelitian dalam pendidikan*. Surabaya: Usaha Nasional
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. , Jakarta: Gunung Agung.
- Imron, Ali. (1995). *Pembinaan guru di Indonesia*. Jakarta : PT. Dunia Pustaka Jaya

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nasution, Sorimuda. (1986). *Didaktik asas-asas mengajar*. Bandung: Jemmars
- Sasmoko. (2000). *Metode penelitian*. Jakarta: PPs UKI
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: C.V Mandar Maju
- Sudjana. (1992). *Metoda Statistika*, edisi kelima. Bandung: Tarsito
- Supeno, Hadi. (1995). *Potret Guru*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Usman, Moh. Uzer. (1950). *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya