

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMPENSASI PENGAWASAN DENGAN DISIPLIN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP  
KINERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKOLAH DASAR  
NEGERI DI KECAMATAN KENDAWANGAN  
KABUPATEN KETAPANG**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**ERNA DWI NINGSIH**

**NIM. 500644051**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2018**

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TPAM yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kendawangan Kabupaten Ketapang” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Pontianak, November 2017

Yang Menyatakan



( Erna Dwi Ningsih, SE )

NIM. 500644051

## ABSTRACT

### ***The Influence of Compensation, Supervision With Work Discipline as Intervening Variable on Performance of Primary School Teachers In Kecamatan Kendawangan Ketapang District***

Erna Dwi Ningsih, SE  
( [ernadwi1224@gmail.com](mailto:ernadwi1224@gmail.com) )

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

*Human resources is one of the most valuable assets owned by an organization, education is one of the basic human needs in order to improve human resources, In addition to school facilities and infrastructure, teachers play an important role in determining business achievement of educational goals. The current phenomenon in which the education budget has reached twenty percent of the total State Expenditure Budget half of the budget is allocated for teacher salaries and benefits, although teachers' wellbeing has improved but the achievement of student learning is still slumped, evident from the low value of national exam results in the last three years. Based on the examination test scores, Kendawangan sub-district is the district with the lowest test scores at district level for 2015 and 2016. The observations made are allegedly influenced by compensation, supervision and discipline factors in work by civil servant teachers at public elementary schools in sub-districts delusions.*

*To analyze the problem, then used 66 respondents through nonprobability sampling method is Convenience Sampling. Data collection techniques used survey method with closed questionnaire tool. Testing the questionnaire by using validity and reliability test. Data analysis was done by descriptive analysis and path analysis with normality test, linearity test and hypothesis test (t test). Data processing using SPSS software version 16.00.*

*The results showed that compensation has a positive and significant effect on the work discipline of 0.313, so that an increase in compensation will increase work discipline. Supervision has positive and significant effect on work discipline that is equal to 0,406, so that the increase of supervision will improve work discipline. Compensation has a positive and significant effect on teachers' performance of 0.418, so that an increase in compensation will improve teacher performance. Supervision has a positive and significant effect on teacher performance that is equal to 0,400, so that the improvement of supervision will improve teacher performance. work discipline has a positive and significant effect on teacher performance that is equal to 0,197, so that improvement of work discipline will improve teacher performance. The direct influence of the compensation variable on performance is the biggest influence in this research that is equal to 17,47.*

*From the results of this study, there are some things that can be suggested in order to improve the performance of teachers, among others still need to increase the amount of compensation given to employees, especially the salary / wage, still need improvement of the deviation that happened, so the teachers can*

*continue working according to predetermined work standards, there is still a need for improved regulatory compliance so as to improve the performance of teachers of civil servants in state primary schools in kendawangan sub-district.*

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





## ABSTRAK

### **Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kendawangan Kabupaten Ketapang**

Erna Dwi Ningsih, SE

([ernadwi1224@gmail.com](mailto:ernadwi1224@gmail.com))

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia, selain sarana dan prasarana sekolah guru memegang peranan penting dalam menentukan usaha pencapaian tujuan pendidikan. Fenomena sekarang ini dimana anggaran pendidikan telah mencapai dua puluh persen dari total anggaran pendapatan belanja negara yang setengah dari anggaran tersebut dialokasikan untuk gaji dan tunjangan guru, walaupun kesejahteraan guru telah membaik tetapi pencapaian belajar siswa-siswi masih terpuruk, terbukti dari rendahnya nilai hasil ujian nasional dalam tiga tahun terakhir. Berdasarkan jumlah nilai ujian kabupaten Ketapang, kecamatan Kendawangan merupakan kecamatan dengan jumlah nilai ujian terendah tingkat kabupaten untuk tahun 2015 dan 2016. Hasil pengamatan yang dilakukan hal tersebut diduga dipengaruhi oleh faktor kompensasi, pengawasan dan disiplin dalam bekerja oleh guru pegawai negeri sipil pada sekolah dasar negeri di kecamatan kendawangan.

Untuk menganalisis masalah tersebut maka digunakan 66 responden melalui metode nonprobability sampling yaitu *Convenience Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner tertutup, pengujian kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif dan analisis jalur dengan uji normalitas, uji linieritas dan uji hipotesis (uji t). Proses pengolahan data menggunakan aplikasi software SPSS Versi 16.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 0,313, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan disiplin kerja. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yaitu sebesar 0,406, sehingga adanya peningkatan pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,418, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja guru. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,400, sehingga adanya peningkatan pengawasan akan meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yaitu sebesar 0,197, sehingga adanya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru. Pengaruh langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja merupakan pengaruh terbesar dalam penelitian ini yaitu sebesar 17,47.

Dari hasil penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat disarankan dalam rangka meningkatkan kinerja guru, antara lain masih perlu peningkatan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian gaji / upah, masih perlu adanya peningkatan perbaikan atas penyimpangan yang terjadi, sehingga para guru dapat terus bekerja sesuai standar kerja yang telah ditentukan, masih perlu adanya peningkatan perilaku yang taat terhadap peraturan, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru pegawai negeri sipil di sekolah dasar negeri kecamatan kendawangan.

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



## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi. Pengawasan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kendawangan Kabupaten Ketapang.

Penyusun TAPM : Erna Dwi Nigsih, SE

NIM : 500644051

Program Studi : Magister Manajemen

Hari / Tanggal : Sabtu / 20 Januari 2018

Menyetujui,

Pembimbing II

Pembimbing I

Dr. Tati Rajati, M.M  
NIP. 19590824198602 2001

Dr. Rizky Fauzan, SE. M.Si  
NIP. 19740202199803 1001

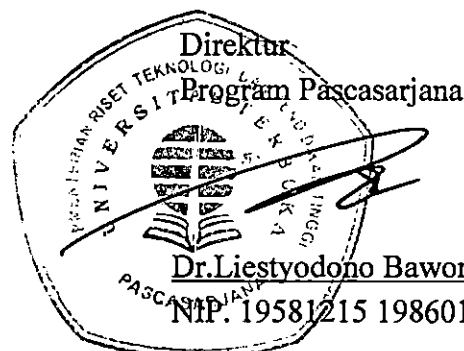
Penguji Ahli

Ir. Aryana Satrya, M.M Ph.D

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu/  
Program Magister Manajemen

Mohamad Nasoha, SE  
NIP. 19781111 200501 1 001



Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si  
NIP. 19581215 198601 1 009

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Erna Dwi Ningsih, SE  
 NIM : 500644051  
 Program Studi : Magister Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi. Pengawasan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Kendawangan Kabupaten Ketapang.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Akhir Program Magister (TAPM) Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/ Tanggal : Sabtu / 20 Januari 2018

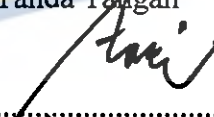
Waktu : 09.30 – 11.00 Wiba

Dan telah dinyatakan **LULUS**

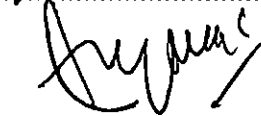
**PANITIA PENGUJI TAPM**

Tanda Tangan

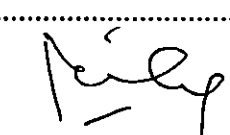
Ketua Komisi Penguji  
 Dr. Tati Rajati, M.M

  
 .....

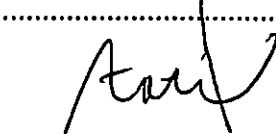
Penguji Ahli  
 Ir. Aryana Satrya, M.M Ph.D

  
 .....

Pembimbing I  
 Dr. Rizky Fauzan, SE.M.Si

  
 .....

Pembimbing II  
 Dr. Tati Rajati, M.M

  
 .....

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengawasan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kendawangan Kabupaten Ketapang”.

Penulisan TAPM dilakukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak mulai perkuliahan sampai pada penulisan TAPM ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Dr.Tati Rajati, selaku Kepala UPBJJ-UT Pontianak;
2. Bapak Drs.Rizky Fauzan, SE. Msi dan Ibu Dr.Tati Rajati selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan TAPM ini;
3. Bapak Dr.H.Jahilin, M.Si selaku Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang.
4. Seluruh guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang yang telah meluangkan waktu untuk memberikan berbagai informasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini.
5. Secara khusus penulis sampaikan terima kasih yang tak terhingga untuk keluarga besar penulis terutama kepada kedua orang tua Odeng Radiyah (Alm) dan Syf.Zaiton yang telah mendidik dan membesarkan hingga mencapai pada saat sekarang, suami tersayang Benny,SP dan anaknda Raditya Ganesha Pabayo yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan studi ini dan sangat mengerti kesibukan penulis dalam studi ini, serta saudara-saudara yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan studi ini.

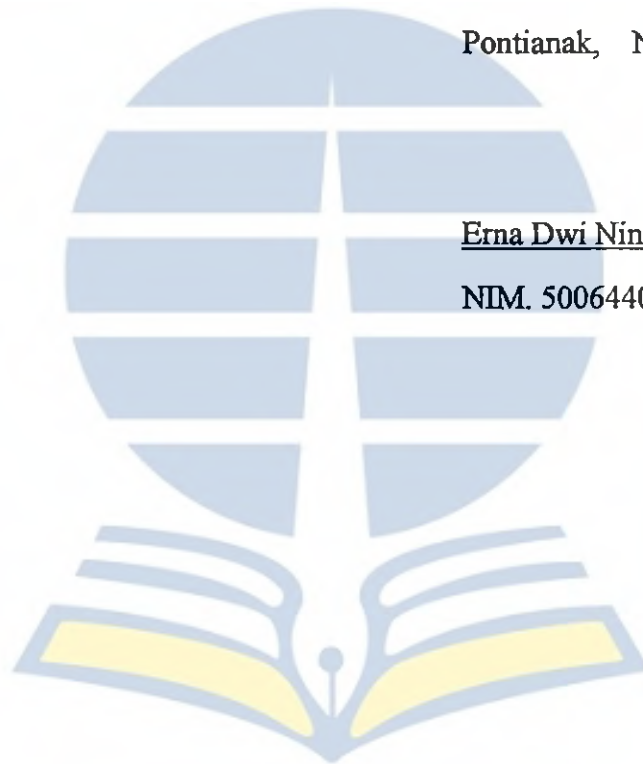
6. Rekan mahasiswa S2 kelas Ketapang yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan studi dan rekan kerja di kantor Balitbangda yang selalu memberikan masukan dalam penyelesaian penulisan TAPM ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian studi ini. Semoga TAPM ini dan studi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan orang banyak.

Pontianak, November 2017

Erna Dwi Ningsih

NIM. 500644051



**RIWAYAT HIDUP**

Nama : Erna Dwi Ningsih  
NIM : 500644051  
Program Studi : Magister Manajemen  
Tempat / Tanggal Lahir : Ketapang, 24 Desember 1983  
Riwayat Pendidikan : Lulusan SDN 15 MH.Selatan, Kab. Ketapang Th.1995  
Lulusan SMP 1 MH. Selatan, Kab. Ketapang Th.1998  
Lulusan SMEA 1 Ketapang, Kab. Ketapang Th.2001  
Lulusan S1-Akuntansi di Universitas Panca Bhakti Pontianak Th.2005  
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2003 s/d 2005 sebagai Asisten Dosen di Universitas Panca Bhakti Pontianak  
Tahun 2005 s/d 2009 sebagai Purchasing di PT.Sepanjang Inti Surya Mulia (Genting Plantation)  
Tahun 2009 s/d 2016 sebagai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang  
Tahun 2016 s/d sekarang sebagai Pegawai Negeri Sipil di Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah

Pontianak, November 2017

Erna Dwi Ningsih

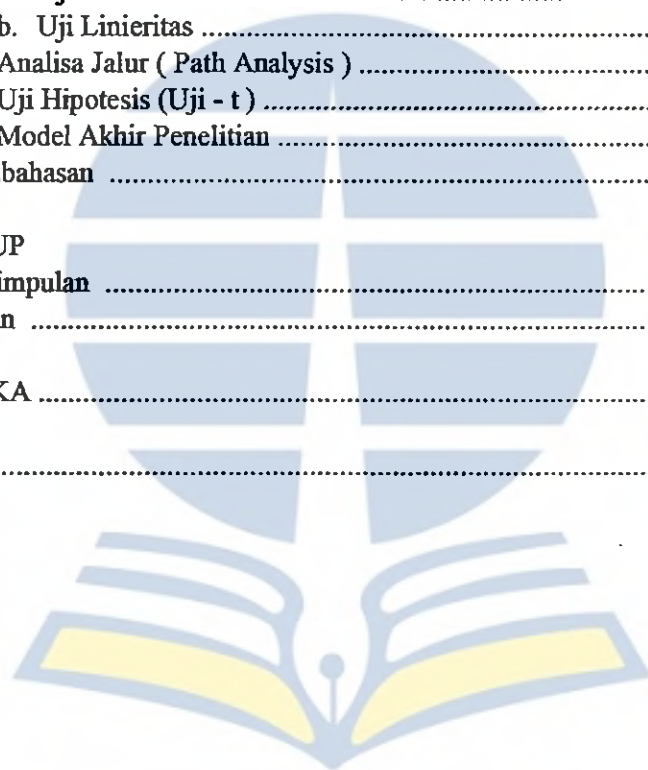
NIM. 500644051



## DAFTAR ISI

	Hal
<i>Abstract</i> .....	i
Abstrak .....	iii
Lembar Persetujuan .....	v
Lembar Pengesahan .....	vi
Kata Pengantar .....	vii
Riwayat Hidup .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Gambar .....	xii
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Lampiran .....	xiv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Kajian Teori.....	13
1. Kinerja Guru .....	13
a. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru .....	15
b. Indikator Kinerja Guru .....	18
c. Penilaian Kinerja .....	21
d. Manfaat Penilaian Kinerja .....	24
2. Disiplin Kerja .....	25
3. Kompensasi.....	31
4. Pengawasan .....	36
5. Hubungan Antar Variabel .....	41
B. Penelitian Terdahulu.....	44
C. Kerangka Berpikir .....	49
D. Operasional Variabel .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian .....	52
B. Populasi Dan Sampel .....	52
C. Instrumen Penelitian .....	53
1. Uji Validitas .....	54
2. Uji Realibitas .....	57
D. Prosedur Pengumpulan Data .....	59
1. Jenis Data .....	59
2. Teknik Pengumpulan Data .....	60
E. Metode Analisa Data .....	61
1. Analisis Deskriptif .....	61
a. Deskriptif karakter responden .....	61
b. Deskriptif variabel penelitian .....	62

2. Analisis Jalur ( Path Analysis ) .....	67
3. Uji Asumsi Klasik.....	71
a. Uji Normalitas Data .....	71
b. Uji Linieritas .....	71
4. Uji Hipotesis (Uji -t) .....	72
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Objek Penelitian .....	73
1 Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	73
2 Deskripsi Karakter Responden .....	73
3 Deskripsi Variabel Penelitian .....	76
B. Hasil Analisis Data .....	81
1. Uji Asumsi Klasik .....	81
a. Uji Normalitas .....	81
b. Uji Linieritas .....	82
2. Analisa Jalur ( Path Analysis ) .....	84
3. Uji Hipotesis (Uji - t) .....	89
4. Model Akhir Penelitian .....	92
C. Pembahasan .....	95
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	102
B. Saran .....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	106
<b>LAMPIRAN</b> .....	109

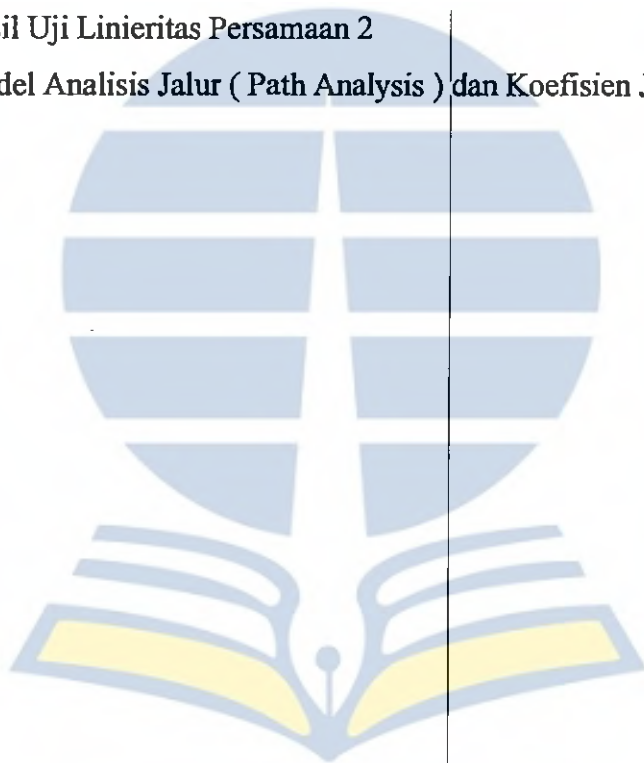


## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Jumlah Rata-rata Nilai Ujian Nasional Sekolah Dasar Negeri Kab. Ketapang 2014 - 2016 .....	3
Tabel 2.1 Rangkuman Variabel Penelitian Terdahulu .....	48
Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel .....	51
Tabel 3.1 Skor Pengukuran Jawaban Responden .....	53
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Independen ( Kompensasi ) .....	55
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Independen ( Pengawasan ) .....	56
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Independen ( Disiplin Kerja ) .....	56
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Dependen ( Kinerja Guru ) .....	57
Tabel 3.6 Hasil Uji Reabilitas .....	58
Tabel 4.1 Usia Responden .....	74
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	74
Tabel 4.3 Pendidikan Responden .....	75
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden .....	76
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompensasi .....	77
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Untuk Variabel Pengawasan .....	78
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja .....	79
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Guru .....	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 .....	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2 .....	82
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Persamaan 1 ( <i>Coefficients</i> ) .....	85
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Persamaan 1 ( <i>Model Summary</i> ) .....	85
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Persamaan 2 ( <i>Coefficients</i> ) .....	87
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Persamaan 2 ( <i>Model Summary</i> ) .....	88
Tabel 4.15 Hasil Uji t Analisis Regresi Persamaan 1 .....	90
Tabel 4.16 Hasil Uji t Analisis Regresi Persamaan 2 .....	91

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 Anggaran Pendidikan Tahun 2014 - 2016 .....	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian .....	49
Gambar 3.1 Kategorisasi Variabel Kompensasi .....	63
Gambar 3.2 Kategorisasi Variabel Pengawasan.....	64
Gambar 3.3 Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja .....	65
Gambar 3.4 Kategorisasi Variabel Kinerja Guru .....	66
Gambar 3.5 Model Analisa Jalur ( Path Analysis ) .....	68
Gambar 4.1 Hasil Uji Linieritas Persamaan 1	83
Gambar 4.2 Hasil Uji Linieritas Persamaan 2	84
Gambar 4.3 Model Analisis Jalur ( Path Analysis ) dan Koefisien Jalur ..	93



## DAFTAR LAMPIRAN

		Hal
Lampiran 1	Kisi - kisi Angket Penelitian .....	109
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian .....	110
Lampiran 3	Wawancara Lansung .....	113
Lampiran 4	Tabulasi Variabel Kompensasi (X1) .....	117
Lampiran 5	Tabulasi Variabel Pengawasan (X2) .....	119
Lampiran 6	Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (Z) .....	121
Lampiran 7	Tabulasi Variabel Kinerja Guru (Y) .....	123
Lampiran 8	Output SPSS Uji Validitas Kompensasi (X1) .....	125
Lampiran 9	Output SPSS Uji Validitas Pengawasan (X2) .....	126
Lampiran 10	Output SPSS Uji Validitas Disiplin Kerja (Z) .....	127
Lampiran 11	Output SPSS Uji Validitas Kinerja Guru (Y) .....	128
Lampiran 12	Output SPSS Uji Reabilitas Kompensasi (X1).....	129
Lampiran 13	Output SPSS Uji Reabilitas Pengawasan (X2) .....	130
Lampiran 14	Output SPSS Uji Reabilitas Disiplin Kerja (Z) .....	131
Lampiran 15	Output SPSS Uji Reabilitas Kinerja Guru (Y) .....	132
Lampiran 16	Output SPSS Uji Normalitas Persamaan 1 .....	133
Lampiran 17	Output SPSS Uji Normalitas Persamaan 2 .....	132
Lampiran 18	Output SPSS Uji Linieritas Persamaan 1 .....	135
Lampiran 19	Output SPSS Uji Linieritas Persamaan 2 .....	137
Lampiran 20	Output SPSS Analisis Jalur Persamaan 1 .....	139
Lampiran 21	Output SPSS Analisis Jalur Persamaan 2 .....	140





## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

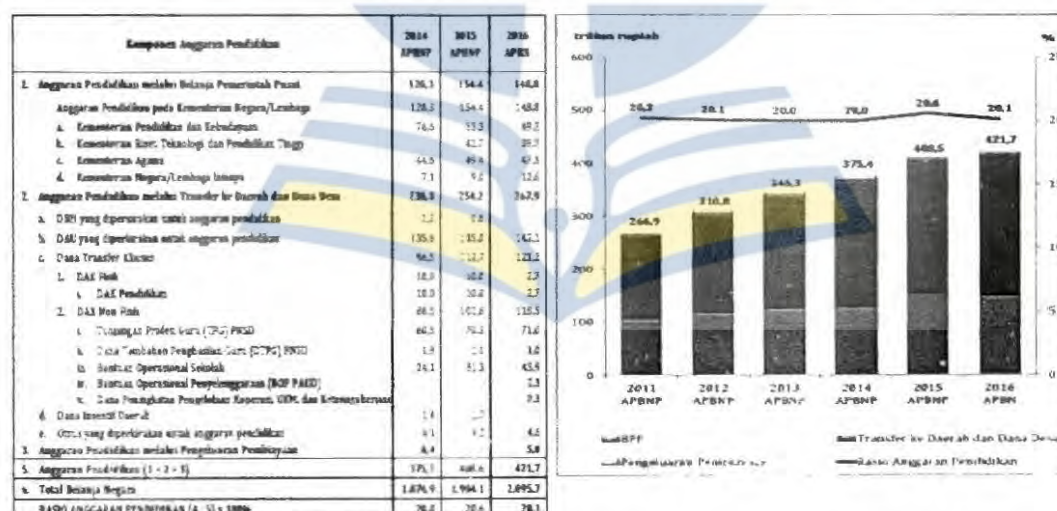
Sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Pendidikan pada hakikatnya merupakan kebutuhan dasar manusia dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia guna mencapai tingkat kehidupan bangsa yang semakin maju dan sejahtera. Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 menyatakan bahwa “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”.

Selain sarana dan prasarana sekolah, guru memegang peranan penting dalam menentukan usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional. Menurut Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan

menengah". Guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, di mana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Guru merupakan salah satu faktor utama bagi terciptanya generasi penerus bangsa yang berkualitas, tidak hanya dari sisi intelektual saja melainkan juga dari tata cara perilaku dalam masyarakat. Pentingnya peranan guru berkaitan erat dengan kualitas sumber daya manusianya, kualitas sumber daya manusia terlihat dari kinerja guru dalam memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Fenomena sekarang ini di mana anggaran pendidikan telah mencapai dua puluh persen dari total anggaran pendapatan belanja negara setengah dari anggaran tersebut dialokasikan untuk gaji dan tunjangan guru, dengan pagu yang terus meningkat setiap tahunnya, hal tersebut dapat dilihat pada gambar berikut



Sumber: <http://www.anggaran.depkeu.go.id/dja/edef-seputar-list.asp?apbn=didik>

Gambar 1.1 Anggaran Pendidikan Tahun 2014 – 2016 (dalam triliun rupiah)

Walaupun kesejahteraan guru telah membaik, tetapi hasil pencapaian belajar siswa-siswi masih terpuruk. Hal ini terlihat dari rendahnya nilai ujian nasional siswa yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut



Tabel 1.1  
Rata-rata Nilai Ujian Nasional  
Sekolah Dasar Negeri (SDN) Kabupaten Ketapang  
Tahun 2014 – 2016

NO	NAMA KECAMATAN	MATA UJIAN											
		TH. 2014				TH. 2015				TH. 2016			
		BIN	MAT	IPA	TOT	BIN	MAT	IPA	TOT	BIN	MAT	IPA	TOT
1	KECAMATAN DELTA PAWAN	62,43	55,56	68,23	186,22	62,43	55,56	68,23	186,22	76,31	58,56	71,37	206,24
2	KECAMATAN SIMPANG DUA	62,35	53,40	67,54	183,29	55,14	55,40	63,54	174,08	72,09	49,86	63,54	185,49
3	KECAMATAN HULU SUNGAI	59,96	53,62	68,86	182,44	58,96	53,42	60,86	173,24	67,37	53,42	60,86	181,65
4	KECAMATAN SANDAI	58,46	53,16	68,81	180,43	58,46	53,16	64,81	176,43	70,01	53,16	64,81	187,98
5	KECAMATAN JELAI HULU	59,20	54,62	66,23	180,05	59,20	50,62	66,23	176,05	66,72	50,62	66,23	183,57
6	KECAMATAN BENUA KAYONG	60,57	52,54	66,27	179,38	62,47	52,54	59,57	174,58	65,11	52,54	59,57	177,22
7	KECAMATAN SUNGAI MELAYU RAYAK	60,20	49,42	69,53	179,15	60,20	49,42	69,53	179,15	68,94	49,42	69,53	187,89
8	KECAMATAN MH. SELATAN	61,24	51,55	66,08	178,87	61,24	51,55	66,08	178,87	77,58	51,55	66,08	195,21
9	KECAMATAN MUARA PAWAN	62,48	51,17	64,86	178,51	62,48	51,17	64,86	178,51	70,81	51,17	64,86	186,84
10	KECAMATAN MARAU	58,40	54,70	65,40	178,50	58,40	54,70	63,20	176,30	67,60	51,33	58,45	177,38
11	KECAMATAN SIMPANG HULU	60,20	54,24	63,94	178,38	56,40	51,44	63,94	171,78	67,90	51,44	63,94	183,28
12	KECAMATAN PEMAHAN	61,34	50,04	66,42	177,80	57,45	53,04	62,42	172,91	65,82	53,04	60,88	179,74
13	KECAMATAN MH. UTARA	62,48	51,23	62,92	176,63	62,48	51,23	62,92	176,63	69,82	51,23	62,92	183,97
14	KECAMATAN TUMBANG TITI	57,20	52,51	65,63	175,34	57,45	51,31	64,83	173,59	63,98	51,31	64,83	180,12
15	KECAMATAN SINGKUP	58,20	55,32	60,75	174,27	56,50	55,32	60,75	172,57	66,65	51,20	60,75	178,60
16	KECAMATAN AIR UPAS	58,35	52,34	63,45	174,14	58,35	52,34	60,98	171,67	68,38	52,34	60,98	181,70
17	KECAMATAN KENDAWANGAN	60,80	51,12	62,14	174,06	59,40	51,12	60,90	171,42	66,20	49,20	61,20	176,60
18	KECAMATAN MANIS MATA	58,20	50,38	64,30	172,88	58,50	50,28	64,30	173,08	65,70	50,28	62,63	178,61
19	KECAMATAN NANGA TAYAP	59,42	50,09	62,70	172,21	59,42	52,09	61,40	172,91	65,97	52,09	61,40	179,46
20	KECAMATAN SUNGAI LAUR	60,42	51,20	60,54	172,16	60,42	51,20	60,54	172,16	66,50	51,20	60,54	178,24
SUB TOTAL		60,10	52,41	65,23	177,74	59,27	52,35	63,49	175,11	68,47	51,75	63,27	183,49

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Ketapang



Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa total rata-rata nilai bidang studi Matematika dan IPA terus menurun dari tahun 2014 – 2016 padahal bidang studi matematika adalah bidang studi yang mendasari semua disiplin ilmu, Dan dapat dilihat juga bahwa kecamatan Kendawangan merupakan kecamatan dengan jumlah nilai rata-rata ujian terendah tingkat kabupaten untuk tahun 2015 dan 2016 (Dinas Pendidikan Kab.Ketapang : 2015, 2016). Dengan rendahnya hasil nilai ujian nasional mencerminkan rendahnya kinerja seorang guru, pada dasarnya jika guru memiliki kinerja yang baik yaitu memiliki kualitas kerja, ketepatan dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan dalam menyampaikan materi dan mengkomunikasi materi pembelajaran dengan siswa maka akan membantu siswa untuk memahami dan meningkatkan hasil belajar siswa, sebaliknya semakin rendah kinerja seorang guru maka semakin rendah pula hasil belajar siswa-siswinya.

Hasil survei awal yang dilakukan penulis pada beberapa sekolah dasar negeri yang terletak di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang, menunjukkan bahwa terdapat sekolah dasar negeri yang memiliki tujuh orang guru sementara jumlah muridnya dua ratus enam puluh orang, dan terdapat beberapa sekolah dasar negeri dimana guru yang melaksanakan proses pembelajaran merupakan tenaga honorer daerah dan hanya kepala sekolah saja yang berstatus pegawai negeri sipil. Temuan lain kaitan dengan pembelajaran di daerah tersebut adalah terdapat banyak guru yang tidak membuat rencana pembelajaran, tidak memiliki alat peraga, kurangnya kepedulian dalam menganalisis hasil evaluasi, dan kurangnya perhatian serta pengawasan dari dinas pendidikan kabupaten ke sekolah-sekolah di kecamatan Kendawangan dalam memberikan penilaian terhadap kinerja guru di daerah tersebut.

Hasil pengamatan dan wawancara lisan yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa orang guru yang bertugas di kecamatan Kendawangan yaitu kurang memperhatikan tingkat kedisiplinan dalam bekerja, datang tidak tepat waktu dan pulang juga lebih awal dari jam pulang sekolah, bahkan tidak datang kesekolah tanpa keterangan, murid-murid dibiarkan saja bebas melakukan apa saja yang mereka mau, guru-guru sibuk dengan aktivitas mereka sendiri, sedangkan disiplin waktu dalam mengajar adalah hal yang sangat berpengaruh pada prestasi siswa yang berimplikasi terhadap kinerja guru tersebut.

Kinerja adalah “sekumpulan proses yang mendorong seseorang untuk mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu menghasilkan performansi organisasi dimasa yang akan datang yakni efektivitas dan efesiensi organisasi” (Sobirin, 2005). Kinerja juga didefinisikan sebagai “hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan” (Mangkunegara, 2000). Kinerja (prestasi kerja) merupakan “prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan” (Dessler, 2004). Kinerja juga merupakan “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama” (Rivai, 2005).

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau pelaksanaan kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkaitan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Kinerja digunakan untuk penilaian keberhasilan atau kegagalan



pelaksanaan kegiatan, program, kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi.

Menurut Rusyan (2000) kinerja guru adalah “melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja seorang guru adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kreativitas, tanggung jawab, kerjasama, dan disiplin kerja/loyalitas yang tinggi harus dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Meskipun suatu sekolah memiliki prasarana yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus dan anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak memiliki kualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi.

Kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dalam

meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu memperhatikan proses manajemen sumberdaya manusia yang meliputi antara lain kepemimpinan, motivasi, kompensasi, kompetensi, promosi, pendidikan, pelatihan, pengawasan atau supervisi, disiplin dan sebagainya. Apabila proses diatas berjalan dengan baik, secara terus menerus dan berkesinambungan maka sekolah tersebut akan berjalan seiring sejalan dengan visi, misi dan sasarannya.

Dalam penelitian ini penulis menduga ada beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah dasar negeri kecamatan Kendawangan yang berimplikasi terhadap rendahnya pencapaian nilai siswa kecamatan Kendawangan.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi adalah pemberian kompensasi. Panggabean (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah “segala bentuk penghargaan yang diberikan organisasi/perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi yang mereka diberikan kepada organisasi/perusahaan”. Menurut Hasibuan (2007) kompensasi (balas jasa) merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan sumbangan kepada pencapaian organisasi”. Berdasarkan pendapat di atas bahwa dengan adanya kompensasi yang memadai maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal tersebut tentu akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. K. (2014) dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa “kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan”. Dikatakan juga oleh Saani, A. J. (2013) dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial dengan hasil penelitian bahwa “kompensasi



memiliki hubungan positif dengan kinerja guru”. Penelitian oleh Aritonang, K. T. (2005) juga menyatakan bahwa “untuk mendapatkan kinerja yang tinggi diperlukan pemberian kompensasi yang tinggi pula”. 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. 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, hal ini akan memungkinkan guru bekerja dengan penuh motivasi, dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Faktor kedua yang diduga juga mempengaruhi adalah penerapan pengawasan. Fathoni (2006) mengatakan bahwa “waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, meningkatkan prestasi kerja serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”. Sebagaimana kita ketahui bahwa pengawasan itu merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk melaksanakan ketentuan yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya oleh semua unsur manajemen. Dari uraian di atas maka seorang pimpinan harus menjalankan proses pengawasan untuk memastikan bahwa segala sumber daya yang ada dalam manajemen itu dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan kinerja yang baik pula. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Saani, A. J. (2013), dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial dengan

hasil penelitian bahwa “pengawasan memiliki hubungan positif dengan kinerja guru”. Penelitian oleh Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2015) dalam jurnal internasional studi manajerial dan penelitian dengan hasil penelitian mengatakan bahwa “ada efek positif yang sangat signifikan dari pengawasan terhadap kinerja guru”. Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Siagian, 2008). Sehingga tidak akan ada guru yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena mereka merasa diawasi dan takut melakukan kesalahan dengan melanggar peraturan yang telah ditetapkan, karena melanggar peraturan adalah sebuah wujud dari ketidaksiplinan guru dalam bekerja.

Faktor terakhir yang diduga mempengaruhi adalah penerapan disiplin kerja. Hasibuan (2007) mengatakan bahwa “disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan maka mendorong gairah kerja semangat kerja dan kinerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan”. Menurut 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dan kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Kasim, D., Rantetampang, A.L. & Lumbantobing, Happy. (2015) dalam jurnal ilmu



pengetahuan internasional penelitian dasar dan terapan yang mengatakan bahwa “ada efek disiplin terhadap kinerja”. Aritonang, K. T. (2005) juga mengatakan bahwa “terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru” dalam jurnal pendidikan. 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 luwes atau fleksibel serta kesadaran diri guru yang sepenuhnya dapat menerima aturan-aturan yang telah disepakati bersama. Dengan adanya disiplin kerja berpengaruh pada prestasi siswa yang berimplikasi terhadap kinerja guru tersebut.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas dan untuk memperjelas permasalahan yang akan diteliti, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang ?
2. Apakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang ?
3. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang ?

4. Apakah pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang ?
5. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang.
2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang.
4. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang.

### **D. Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat Akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk memperkuat teori-teori oleh peneliti selanjutnya untuk membahas masalah yang sama.
2. Manfaat Praktis, penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah tentang pentingnya pemberian kompensasi,

**pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri  
di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang.**





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Guru

Kinerja (*performance*) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan yang tergambar melalui pencapaian sasaran, visi misi dan tujuan organisasi. Kinerja tersebut mempunyai kriteria dan standar tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu sehingga dapat diukur dan diketahui pencapaian yang telah dilakukan oleh individu atau sekelompok orang.

Menurut Rivai (2005) kinerja merupakan “hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Mangkunegara (2006) “kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pendapat tentang kinerja tersebut diatas senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Simamora (2004) “kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan”. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja juga didefinisikan sebagai “suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan” (Robbins, 2008). Dessler (2004) juga berpendapat kinerja adalah“(prestasi kerja)

karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan”. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat, selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat, dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Undang-undang dasar nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen mengatakan bahwa guru adalah “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Peran guru dalam proses kemajuan pendidikan sangatlah penting, guru merupakan salah satu faktor utama bagi terciptanya generasi penerus bangsa yang berkualitas, tidak hanya dari sisi intelektual saja melainkan juga dari tata cara perilaku dalam masyarakat.

Menurut Gunawan (2012) “istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang



dicapai oleh seseorang) jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang". Rusyan, dkk (2000) berpendapat bahwa kinerja guru adalah "melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian". Musarofah (2008) dalam Rohimah (2013) berpendapat bahwa seseorang mempunyai empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerja seorang guru, adalah sebagai berikut :

a. Merencanakan

Yaitu pekerjaan seorang guru dalam menyusun tujuan belajar.

b. Mengorganisasikan

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar dengan cara yang paling efektif, efisien dan ekonomis.

c. Memimpin

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong dan menstimulasikan murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.

d. Mengawasi

Yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin diatas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan, jika tujuan belum dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya dan bukannya mengubah tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Berikut ini hal-hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu :

#### **a. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja individu maupun kelompok kerja dalam organisasi menggambarkan kinerja organisasi sesungguhnya. Untuk mencapai standar tertentu yang telah ditetapkan organisasi, ada beberapa hal yang mempengaruhi individu maupun organisasi tersebut mencapai standar kinerja atau hasil kerja tertentu. Menurut Sobirin (2015) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

##### **1) Faktor Individu**

Baik buruknya kinerja organisasi tentu saja dipengaruhi oleh kompetensi, kemampuan menjalankan tugas, pengetahuan, sikap kerja, komitmen dan motivasi serta efikasi diri karyawan.

##### **2) Faktor kepemimpinan**

Manajer harus dapat memberikan motivasi, dorongan, inspirasi dan dukungan terhadap karyawan.

##### **3) Faktor tim kerja**

Dalam kehidupan berorganisasi tidak semua pekerjaan dapat dikerjakan karyawan secara mandiri, dukungan tim kerja menjadi penentu kinerja organisasi.



#### 4) Faktor sistem organisasi

Organisasi terdiri dari beberapa sub-sistem yang saling terkait, artinya gagalnya salah satu sub-sistem dapat menggagalkan ferforma organisasi secara keseluruhan.

#### 5) Faktor situasi (konteks)

Kemampuan organisasi dalam mengatasi tekanan faktor eksternal seperti situasi ekonomi, politik, budaya, teknologi dan persaingan.

Rusyan, dkk (2000) berpendapat bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya :

##### 1) Motivasi

Yaitu dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

##### 2) Etos kinerja guru

Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki etos kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki etos kerja yang baik akan bekerja penuh tanggung jawab dan pengabdian, karena pelaksanaan etos kerja merupakan upaya produktivitas kerja mendukung kualitas kerja.

##### 3) Lingkungan kinerja guru

Dengan lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestasi sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik pelanggan datang kesekolah. Sedangkan lingkungan kotor, hiruk pikuk dan

bising dapat menimbulkan ketegangan, malas dan tidak konsentrasi dalam bekerja.

4) Tugas dan tanggung

Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan disekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan sekolah, karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan lancar.

5) Optimalisasi kelompok kerja guru

Guru melakukan pembentukan kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya, karena dengan adanya pembentukan kelompok maka guru dapat melaksanakan kegiatan sekolah dengan lancar dan sesuai dengan tujuan pendidikan.

**b. Indikator Kinerja Guru**

Menurut Mangkunegara (2006) indikator kinerja dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu dan waktu yang telah ditentukan.

3) Pelaksanaan tugas

Yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan yang dimilikinya.

#### 4) Tanggung jawab

Yaitu kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Ada beberapa indikator yang dapat dilihat peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Dalam landasan teori telah dipaparkan bahwa kinerja guru mutlak dimiliki oleh guru, agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendapat Gunawan (2012) yang mengukur kinerja guru dalam lima indikator kinerja yaitu :

##### 1) Kualitas Kerja

- a) Rancangan pembelajaran
- b) Penilaian hasil belajar dengan teliti
- c) Hati-hati dalam menjelaskan materi.

##### 2) Ketepatan Kerja

- a) Memberikan materi sesuai dengan karakteristik siswa
- b) Menyelesaikan pembelajaran sesuai kalender akademik

##### 3) Inisiatif dalam Bekerja

- a) Menggunakan media pembelajaran
- b) Menggunakan berbagai metode pembelajaran.

##### 4) Kemampuan Bekerja

- a) Memimpin kelas
- b) Mengelola interaksi belajar mengajar.

##### 5) Komunikasi

- a) Melakukan layanan bimbingan belajar
- b) Mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pembelajaran



Darma (2008) mengatakan bahwa berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia departemen of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi alat penilaian kemampuan guru (APKG).

Alat penilaian kemampuan guru, meliputi:

- 1) Rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran).
- 2) Prosedur pembelajaran (*classroom procedure*).
- 3) Hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru menurut Darma (2008) dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu:

- 1) Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran.

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran(RPP).

- 2) Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal dalam pelaksanaannya menuntut kemampuan guru.

- 3) Evaluasi/Penilaian Pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

### c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja guru merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja guru satu dengan tingkat kinerja guru yang lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Dessler (2004) ada enam cara yang dapat dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja seseorang (guru), yaitu : 1) Penilaian dilakukan oleh ketua program studi (pimpinan) terdekat, 2) Penilaian dengan menggunakan penilaian teman kerja, 3) Penilaian dilakukan oleh komisi penilai, 4) Penilaian diri yang dilakukan oleh yang dinilai, 5) Penilaian yang dilakukan oleh siswa, 6) Penilaian melalui umpan balik.

Menurut Prawirosentono (2008) penilaian kinerja adalah “proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberi informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mutu dan hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan”. Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Hal ini dilakukan pada setiap jenjang hierarki, bukan hanya karyawan bawahan yang dinilai, tetapi juga “*middle management*” harus dinilai atasannya.

Jenis formulir untuk menilai kinerja karyawan tersebut berlaku umum, baik untuk organisasi perusahaan, pemerintahan, yayasan maupun organisasi lain



(Prawirosentono, 2008). Secara umum terdapat beberapa butir penilaian kinerja, yakni meliputi hal-hal sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya.
- 3) Karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan.
- 4) Tingkat produktivitas karyawan : hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
- 5) Pengetahuan teknis atas pekerjaan yang menjadi tugas seorang karyawan harus dinilai, karena hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan seorang karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 6) Ketergantungan kepada orang lain dari seorang karyawan perlu dinilai, karena berkaitan dengan kemandirian (*self confidence*) seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 7) *Judgment* atau kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki seorang karyawan dapat mempengaruhi kinerjanya, karena dia mempunyai kemampuan menyesuaikan dan menilai tugasnya dalam menunjang tujuan organisasi.
- 8) Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasannya dapat mempengaruhi kinerjanya.
- 9) Kemampuan bekerja sama seorang karyawan dengan orang-orang lain sangat berperan dalam menentukan kinerjanya.

- 10) Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan gagasan-gagasannya kepada orang lain mempunyai nilai tersendiri dalam menilai kinerja seorang karyawan.
- 11) Kemampuan mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.
- 12) Kepemimpinan menjadi faktor yang harus dinilai dalam menilai kinerja terutama bagi kinerja yang berbakat “memimpin” sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.
- 13) Minat memperbaiki kemampuan diri sendiri menjadi faktor lain untuk menilai kinerja seorang karyawan, yaitu adanya faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.
- 14) Terdapat bidang kerja yang harus dirubah sistemnya sehingga karyawan dapat melaksanakannya dengan cara lebih baik.
- 15) Hal-hal lain, seperti berbagai catatan khusus dan umum tentang karyawan.

Penilaian kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain : jaminan bahwa guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai kinerja guru.

Menurut Mangkunegara (2000) karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.



- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### **d. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja atas seluruh staf (baik atasan maupun bawahan) merupakan kegiatan yang harus secara rutin dilakukan tanpa beban mental, karena hal ini diperlukan untuk tujuan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Bila masing-masing karyawan berkinerja baik, biasanya atau umumnya kinerja perusahaan pun baik. Penilaian kinerja yang dilakukan secara regular (teratur) bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Rivai (2005) penilaian kinerja bertujuan untuk :

1. Memperbaiki hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik

sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Di samping itu penilaian kinerja atas karyawan, menjadikan karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini justru akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja semakin baik lagi, karena mereka masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar (*doing right*). Dengan demikian diharapkan, para karyawan bermental juara (*champion human resource*). Ingin menjadi yang terbaik tanpa merugikan teman yang lain "*team work*". (Prawirosentono, 2008).

## 2. Disiplin Kerja

Usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah sikap disiplin. Menurut pandangan masyarakat pada umumnya, patuh terhadap peraturan atau hukum yang ada adalah disiplin. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin "*disiple*" yang berarti pengikut, seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Menurut Siagian (2008) disiplin kerja merupakan "tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen". sedangkan pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Prijodarminto (2004) dalam Rohimah (2013) mengatakan bahwa "disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku dan tanggung jawab atas perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis". Hasibuan (2007) menjelaskan, "kedisiplinan



adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan yang merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin disiplin pekerja, maka akan semakin baik prestasi kerjanya. Menurut 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”. Handoko (2003) juga berpendapat bahwa “disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan karyawan itu tercermin dari sikap, perilaku dan tanggung jawab dalam kegiatan manajemen atau suatu keadaan dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dan juga pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi.

Oleh karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Hasibuan (2007) berpendapat bahwa “faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya : 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Keteladanan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Sanksi hukuman, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan”. Kemudian, menurut Fathoni (2006) menyatakan ”Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, di antaranya ialah: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Keteladanan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Sanksi hukum, 7) Ketegasan, 8) Hubungan kemanusiaan”.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dijelaskan bahwa:

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Keteladanan Pimpinan

Teladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.



c) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat

mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendapat Prijodarminto (2004) dalam Rohimah (2013) yang mengukur disiplin kerja karyawan melalui tiga indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Sikap

- a. Tepat waktu dalam bekerja, yaitu datang dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditentukan.



b. Keteladanan pimpinan, yaitu seorang pimpinan hendaknya memberikan contoh keteladanan yang baik untuk bawahannya.

c. Tertib, bersedia diberikan sanksi bila tidak mematuhi tata tertib.

## 2. Perilaku

a. Hubungan kerja, menjaga hubungan kerja dengan atasan dan sesama guru.

b. Komunikasi, melakukan komunikasi dengan atasan dan sesama guru.

## 3. Tanggung Jawab

a. Patuh, setiap karyawan diharuskan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

b. Teliti, menjalankan tugas yang diberikan dengan teliti

c. Norma – norma, menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku.

Ukuran – ukuran ini selalu diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga hal ini menjadi kebiasaan. Menurut Rohimah (2013) jenis disiplin yang dapat mendukung keberhasilan suatu organisasi, ada dua macam yaitu :

### 1. Disiplin yang timbul dengan sendirinya

Merupakan jenis disiplin lain yang paling efektif. Penegakan disiplin kerja bukan disebabkan rasa takut atau sanksi atau hukuman yang akan diterima, apabila tidak patuh terhadap atasan melainkan timbul kesadaran pegawai ini sendiri akan tugas dan tanggungjawabnya.

### 2. Disiplin berdasarkan perintah

Merupakan disiplin yang timbul disebabkan adanya paksaan dan dorongan oleh rasa takut atas sanksi yang dikenakan oleh atasan apabila perintahnya ini tidak diikuti.

Menurut Rivai (2004) terdapat empat jenis disiplin kerja yaitu :

a) Disiplin retributive (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

- b) Disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat
- c) Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d) Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

### 3. Kompensasi

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. Menurut Panggabean (2016) “kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan”.

Kompensasi merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang sangat penting. melalui fungsi ini, perusahaan memberikan balas jasa memadai dan layak kepada karyawan. Hal ini wajar karena karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan tersebut telah memberikan jasanya yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kurniawati (2015) mengatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka”.



Menurut Mangkunegara (2000) kompensasi merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Menurut Hasibuan (2007) “kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan”. Pada umumnya kompensasi diberikan untuk : (i) menarik karyawan yang cakap masuk organisasi (ii) mendorong mereka untuk berprestasi tinggi; (iii) mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia (Panggabean, 2016)

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya yang dapat bersifat finansial maupun non finansial. Pada periode yang tetap sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi individu dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Jadi kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang paling penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan kompensasi individu dalam suatu organisasi.

Mathis dan Jackson (2002) mengatakan bahwa ada dua bentuk kompensasi, yaitu bentuk kompensasi finansial yang merupakan upah dan gaji, dan bentuk kompensasi non finansial yang merupakan tunjangan karyawan.

#### a) Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial artinya pemberian imbalan dengan langsung kepada para pekerja dalam bentuk upah dan gaji. Upah biasanya dibayar berdasarkan hasil kerja perjam, perhari, atau persetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan. Komponen-komponen yang dapat dijadikan kompensasi finansial menurut (Rivai, 2009) :

- 1) Gaji pokok: kompensasi dasar yang diterima oleh pekerja, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok
- 2) Gaji variabel adalah kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini adalah program pembayaran bonus dan insentif. Menurut Mangkunegara (2006) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pekerja agar mereka bekerja dengan kompensasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

#### b) Kompensasi Non Financial

Kompensasi non financial adalah kompensasi tidak langsung yang berupa balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Menurut Gorda (2006) ada tiga wujud kompensasi yaitu:

- 1) Kompensasi yang berbentuk uang seperti upah atau gaji, bonus, uang lembur, tunjangan pangan yang dibayar dengan uang, dan sebagainya
- 2) Kompensasi yang berwujud barang seperti tunjangan pangan yang dibayar dengan beras, tunjangan lauk-pauk yang dibayar dengan lauk-pauk dan sebagainya.
- 3) Kompensasi berwujud kepuasan/benefit seperti penghargaan (pengakuan pencapaian hasil kerja), promosi, perumahan dengan sewa murah, transportasi dengan sewa murah, pelayanan kesehatan gratis dan sebagainya.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendapat Simamora (2004), yang menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

#### 1) Upah dan Gaji



Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

## 2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

## 3) Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

## 4) Fasilitas

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus yang diperoleh karyawan.

Menurut Hasibuan (2007), menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sering diterapkan sebagai berikut:

### 1) Sistem waktu

Dalam sistem ini ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, harian, mingguan atau bulanan. Sistem waktu dapat dengan mudah diterapkan pada tenaga kerja tetap atau tenaga kerja kontrakan tahunan.

### 2) Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil atau output ini, kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan kepada tenaga kerja, seperti melakukan pekerjaan rutin, tiap

hari, mingguan dan bulanan. Sistem ini hanya cocok untuk tenaga kerja dibagian lapangan.

### 3) Sistem inspeksi

Sistem inspeksi adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas penetapan volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Menurut Kurniawati (2015) pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan harus diatur sedemikian rupa sehingga menjadi sistem yang baik dalam perusahaan. Dengan sistem yang baik ini, akan mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut ;

#### 1) Menghargai Prestasi Kerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya, akan mendorong perilaku-perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

#### 2) Menjamin Keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

#### 3) Mempertahankan Karyawan

Sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan setia atau bertahan bekerja diperusahaan tersebut. Hal ini berarti mencegah ke luarnya karyawan dari perusahaan tersebut untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

#### 4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan, selanjutnya banyaknya pelamar atau calon karyawan baru akan membuat



perusahaan mempunyai lebih banyak peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

#### 5) Pengendalian Biaya

Sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya perusahaan melakukan rekrutmen. Sistem pemberian kompensasi yang baik dapat mencegah seringnya karyawan ke luar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Maka itu terjadi penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi karyawan baru.

#### 6) Memenuhi Peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu perusahaan yang baik akan dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

### 4. Pengawasan

Dalam ilmu manajemen, fungsi manajemen adalah pengawasan (controlling). Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara sederhana, pengertian pengawasan adalah proses pengamatan, penentuan standar yang akan dicapai, menilai pelaksanaan, dan jika perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama dari kegiatan pengawasan adalah membuat kegiatan-kegiatan manajemen dinamis dan berhasil secara efektif dan efisien.

Menurut Siagian (2008) bahwa "Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan



yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”. Sedangkan menurut Handoko (2003) “pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Simbolon (2004) pengawasan adalah “suatu proses di mana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijakan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah suatu kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana kita maklumi bahwa pengawasan itu merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk menegakan ketentuan yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya oleh semua unsur dalam manajemen. Seorang pimpinan harus menjalankan proses pengawasan untuk memastikan bahwa segala sumber daya yang ada dalam manajemen itu dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan akan membantu dan mendorong para pegawai untuk selalu bekerja dengan baik sekaligus sebagai fungsi control bagi pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Jadi dalam konteks ini dapat dipandang dua aspek yakni fungsi pengawasan yang berdampak pada penilaian prestasi dan system penentuan jenjang karir.

Sedangkan syarat-syarat pengawasan yang efektif menurut Simbolon (2004), adalah :

a) Pengawasan harus dihubungkan dengan rencana dan kedudukan seseorang.

Semua sistem dan teknik pengawasan harus menggambarkan /menyesuaikan rencana sebagai pedoman. Maksud daripada pengawasan ialah untuk meyakinkan bahwa apa yang diselesaikan itu sesuai dengan rencana.

b) Pengawasan harus dihubungkan dengan individu pimpinan dan pribadinya.

Sistem pengawasan dan informasi dimaksudkan untuk membantu individu manajer pengawasan dan harus dikaitkan dengan pribadi individu untuk memperoleh informasinya. Informasi ini diperoleh dengan bermacam-macam cara sesuai dengan pribadi orangnya, apakah sebagai bendahara, kepala gudang, kepala proyek, dan sebagainya.

c) Pengawasan harus menunjukkan penyimpangan pada hal yang penting.

Salah satu usaha yang sangat penting untuk mengaitkan pengawasan bagi keperluan efisiensi dan efektivitas ialah untuk meyakinkan bahwa mereka bermaksud untuk menunjukkan penyimpangan. Dengan kata lain dapat ditunjukkan penyimpangan dari pelaksanaan rencana yang berdasarkan atas prinsip-prinsip pengawasan.

d) Pengawasan harus objektif.

Pengawasan yang objektif ialah pengawasan yang berdasarkan atas ukuran-ukuran atau standar yang objektif yang telah ditentukan sebelumnya. Standar objektif dapat bersifat kuantitatif (dapat dihitung) dan dapat bersifat kualitatif (sukar dihitung), yang bersifat kuantitatif, misalnya: biaya satuan, ukuran, dan volume pekerjaan, lamanya waktu penyelesaian pekerjaan, dan sebagainya. Adapun yang bersifat kualitatif, misalnya: program pendidikan dan latihan pegawai, program penelitian dan pengembangan administrasi negara, program peningkatan suatu pengawasan, dan sebagainya.

e) Pengawasan harus luwes (fleksibel).

Fleksibilitas dalam pengawasan dapat dilakukan dengan berbagai pelaksanaan rencana alternatif sesuai dengan berbagai kemungkinan situasi. Dalam praktek,



pengawasan yang fleksibel hanya dapat diterapkan terhadap pelaksanaan rencana yang bersifat fleksibel pula.

f) Pengawasan harus hemat.

Pengawasan harus dinilai dengan biaya. Biaya pengawasan relatif hemat, bila manfaatnya sesuai dengan pentingnya kegiatan, pengeluaran biaya pengawasan lebih kecil dibandingkan dengan besarnya resiko bila hal ini dilakukan tanpa adanya pengawasan.

g) Pengawasan harus membawa tindakan perbaikan (*corrective action*).

Sistem pengawasan akan tidak mempunyai arti apabila tidak membawa tindakan perbaikan. Sistem pengawasan yang efektif ialah apabila ditemukan terjadinya kegagalan-kegagalan, maka kepada siapa ia harus bertanggung jawab, dan siapa yang dapat menjamin tindakan perbaikan.

Handoko (2003) berpendapat bahwa terdapat beberapa tipe dalam pengawasan kerja, di antaranya adalah :

1. Pengawasan Pendahuluan (*Freed Forward Control*)

Bentuk pengawasan pra kerja ini dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan korelasi dibuat sebelum tahap tertentu diselesaikan. Pendekatan pengawasan ini lebih aktif dan agresif, dengan mendeteksi masalah-masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan sebelum suatu masalah terjadi.

2. Pengawasan Selama Kegiatan Berlansung (*Concurent Control*)

Pengawasan dilakukan selama suatu kegiatan berlansung, pengawasan ini merupakan suatu proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan-kegiatan dilanjutkan atau menjadi semacam



peralatan *double chek* yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

### 3. Pengawasan Umpan Balik (*Feedback Control*)

Bentuk pengawasan ini untuk mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan, sebab-sebab penyimpangan dari rencana atau standar yang telah ditentukan, dan penemuan-penemuan diterapkan untuk kegiatan-kegiatan serupa di masa yang akan datang. Pengawasan ini bersifat historis, pengukuran dilakukan setelah kinerja terjadi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendapat Handoko (2003) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam proses pengawasan kerja, di antaranya adalah :

1. Penetapan standar
2. Penentuan pengukuran / penilaian pekerjaan
3. Pengukuran pelaksanaan pekerjaan
4. Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan
5. Perbaikan atas penyimpangan

Ada beberapa faktor yang membuat pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut (Handoko, 2003) faktor tersebut antara lain :

1. Perubahan lingkungan organisasi
2. Peningkatan kompleksitas organisasi
3. Kesalahan – kesalahan
4. Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Untuk menjadi efektif Handoko (2003) mengatakan bahwa sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu, kriteria – kriteria tersebut antara lain:

1. Mengawasi kegiatan – kegiatan yang benar
2. Tepat waktu
3. Biaya yang efektif
4. Tepat dan akurat
5. Dapat diterima oleh yang bersangkutan.

Karakteristik pengawasan yang efektif menurut Handoko (2003) dapat diperinci sebagai berikut : Akurat, tepat waktu, objektif dan menyeluruh, terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, realistik secara ekonomis, realistik secara organisasional, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, fleksibel, bersifat sebagai petunjuk dan operasional, diterima para anggota organisasi.

## 5. Hubungan Antar Variabel

### • Hubungan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Balas jasa atau kompensasi mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya semakin baik maka kedisiplinannya pun akan baik pula (Fathoni, 2006). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya balas jasa berupa kompensasi yang memadai tentu akan memotivasi karyawan untuk menjadi disiplin dalam bekerja. Hal ini juga dikatakan oleh Dharmawan (2011) dalam tesisnya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar, bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja.

### • Hubungan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara



kedisiplinan meningkatkan prestasi kerja serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Fathoni, 2006). Sebagaimana kita maklumi bahwa pengawasan itu merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk menegakan ketentuan yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya oleh semua unsur dalam manajemen, Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengawasan memastikan bahwa segala sumber daya yang ada dalam manajemen itu dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya, agar mencapai suatu disiplin kerja yang baik. Hal ini juga dikatakan oleh Fitrianingrum (2015), dalam jurnal administrasi negara dengan judul Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai.

- **Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja**

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar maka pimpinan akan mudah memotivasi bawahannya (Hasibuan, 2007) berdasarkan pendapat tersebut bahwa dengan adanya kompensasi yang memadai maka akan mudah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal tersebut tentu akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang lebih baik. Hal ini dikatakan juga oleh Hameed, dkk (2014) dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial yang menyatakan bahwa “kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan”. Dikatakan juga oleh Saani (2013), dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial dengan hasil penelitian bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja guru, dan dalam penelitian Aritonang (2005) juga menyatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang tinggi diperlukan pemberian kompensasi yang tinggi pula.



- **Hubungan Pengawasan terhadap Kinerja**

Siagian (2008) mengatakan bahwa “Pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan”, sedangkan menurut Handoko (2003) “pengawasan adalah proses untuk menjamin bahwa tujuan –tujuan organisasi dan manajemen tercapai”. Dengan adanya sistem pengawasan sebenarnya sangat efektif untuk menciptakan suatu kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagaimana kita ketahui bahwa pengawasan itu merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk menegakkan ketentuan yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya oleh semua unsur manajemen. Dari uraian diatas maka seorang pimpinan harus menjalankan proses pengawasan untuk memastikan bahwa segala sumber daya yang ada dalam manajemen itu dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan kinerja yang baik pula. Hal ini juga dikatakan oleh Saani (2013) dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial dengan penelitian bahwa pengawasan memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Dan penelitian oleh Sudarjat, dkk (2015) dalam jurnal internasional studi manajerial dan penelitian dengan hasil penelitian mengatakan bahwa ada efek positif yang sangat signifikan dari pengawasan terhadap kinerja guru.

- **Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja dan kinerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya

tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, maka mendorong gairah kerja, semangat kerja dan kinerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2007). Hal ini dikatakan juga oleh Kasim, dkk (2015) dalam jurnal ilmu pengetahuan internasional: penelitian dasar dan terapan mengatakan ada efek disiplin terhadap kinerja. Aritonang (2005) dalam jurnal pendidikan juga mengatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. 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.

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan pengawasan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang, sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hameed, dkk (2014) dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial dengan judul “Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (bukti empiris dari PT Sektor Perbankan Pakistan)”, dengan hasil penelitian yang dapat disimpulkan dari hasil yang berbeda bahwa kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari analisis korelasi bahwa semua variabel independen memiliki hubungan positif antara satu dengan yang lainnya. Dan berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki dampak yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Analisis



deskriptif juga menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif kinerja karyawan.

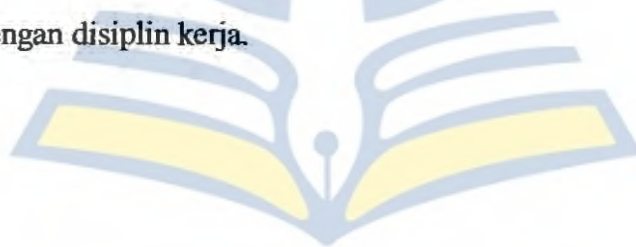
2. Penelitian yang dilakukan oleh Saani (2013), dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Swasta di Kota Ashaiman”, dengan hasil penelitian bahwa berbagai bentuk kompensasi, pengawasan memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Namun, hasilnya menunjukkan bahwa pengawasan guru dan berbagai bentuk kompensasi tidak mempengaruhi kinerja guru secara langsung yaitu ketika ada massa kritis guru yang puas dengan berbagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada mereka, dan jika mereka diawasi pada saat bersamaan, dinamika akan diterjemahkan dalam meningkatkan kinerja mereka.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarjat, dkk (2015) dalam jurnal internasional studi manajerial dan penelitian dengan judul “Pengawasan, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”, dengan hasil penelitian ada efek positif yang sangat signifikan dari pengawasan terhadap kinerja guru, yang berarti bahwa pengawasan yang lebih efektif dan teratur, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja guru.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Kasim, dkk (2015) dalam jurnal ilmu pengetahuan internasional: penelitian dasar dan terapan dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Administrasi Pegawai Rumah Sakit Abepura Papua”, dengan hasil penelitian yaitu ada efek disiplin terhadap kinerja pegawai administrasi di rumah sakit Abepura.



5. Penelitian yang dilakukan oleh Thaief, dkk (2015) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, dengan hasil penelitian bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terutama pada elemen kompensasi gaji, sedangkan elemen disekitar fasilitas dan kendaraan penampungan cenderung dinilai perlu ditingkatkan. Disiplin pegawai dinilai sangat tinggi, terutama dalam mematuhi peraturan, ketaatan terhadap standar ketenagakerjaan dan etika kerja.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Kembuan (2011) dalam Jurnal pendidikan teknologi dan kejuruan dengan judul “Hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan Kinerja ppegawai Universitas Manado”, dengan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Artinya bahwa peningkatan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja pegawai.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Fitrianingrum (2015) dalam eJurnal administrasi negara dengan judul “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda“, dengan hasil penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan Samarinda Ulu.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Rohimah (2013), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap KKnerja dan kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang”, dengan hasil

pengujian menggunakan regresi linier berganda telah membuktikan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2005) dalam jurnal pendidikan yang berjudul “Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP kristen BPK PENABUR Jakarta”, dengan hasil penelitian melalui analisis data dan pengujian hipotesis yang membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kompensasi kerja dengan kinerja guru, dan terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru.
10. Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) dalam tesis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”, dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja.



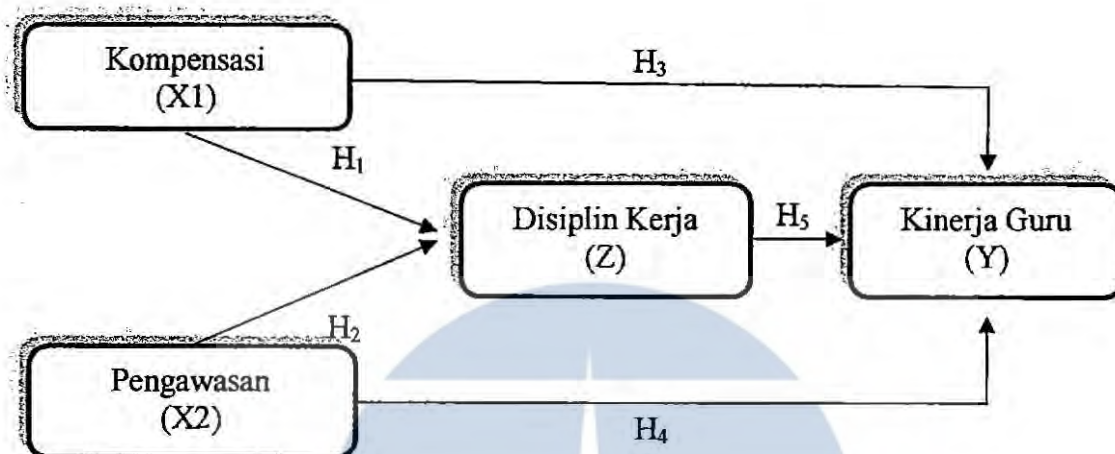
**Tabel 2.1**  
**Rangkuman Variabel Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Variabel									
	Kompensasi	Pengawasan	Kompetensi	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Motivasi	Rotasi Kerja	Pelatihan	Produktivitas	Kinerja
Mr. Abdul Hameed, Mphil. dkk (2014)	√									√
Abbdul-Jaleel Saani (2013)	√	√								√
Jaja Sudarjat, Thamrin Abdullah, Widodo Sunaryo (2015)		√			√	√				√
Dhesty Kasim, A.L. Rantetampang, Happy Lumbantobing (2015)				√	√	√		√		√
Ilham Thaief, Aris Baharuddin, Priyono & Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	√			√				√		√
Eddy Kembuan (2011)	√			√						√
Eva Dila Fitrianingrum (2015)		√		√						
Siti Rohimah (2013)	√		√	√						√
Keke T. Aritonang (2005)	√			√						√
I Made Yusa Dharmawan (2011)	√			√						



### C. Kerangka Berpikir

Hubungan antara variabel-variabel di atas, dapat divisualisasikan ke dalam model analisa yang tampak dalam Gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian**

Dalam penelitian ini status variabel dapat diidentifikasi sebagai berikut :

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variables*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *disposable income* (DI). Dalam penelitian ini yang dimaksud sebagai variabel bebas yaitu variabel kompensasi (X1) dan pengawasan (X2).

#### 2. Variabel Intervening (*Intervening Variables*)

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi

berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel *intervening*, yaitu variabel disiplin kerja (Z).

### 3. Variabel Terikat (*Dependent Variables*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah minat menabung (MN). Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel terikat yaitu variabel kinerja guru (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas maka hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja.

H2 : Terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja.

H3 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru.

H4 : Terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja guru.

H5 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.

### D. Operasionalisasi Variabel

Menurut Mansoer (2014) operasional variabel merupakan “uraian maupun penjelasan mengenai semua operasi (kegiatan) yang harus dilakukan untuk memperoleh data empiris variabel, yaitu melalui pengukuran atribut variabel”. Perolehan data empiris dilakukan dengan metode (teknik, instrumen) tertentu yang memenuhi persyaratan agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Secara keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:



**Tabel 2.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel / Definisi</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Variabel bebas <i>(independent variable)</i> <b>Kompensasi (X1)</b>  Simamora (2004)	Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Upah / Gaji</li> <li>▪ Insentif</li> <li>▪ Tunjangan</li> <li>▪ Fasilitas</li> </ul>	Skala Likert
Variabel bebas <i>(independent variable)</i> <b>Pengawasan Kerja (X2)</b>  Handoko (2003)	Pengawasan adalah proses pengamatan, penentuan standar yang akan dicapai, menilai pelaksanaan, dan jika perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Penetapan Standar</li> <li>▪ Penentuan pengukuran/penilaian</li> <li>▪ Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan</li> <li>▪ Perbandingan Pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan</li> <li>▪ Perbaikan atas penyimpangan</li> </ul>	Skala Likert
Variabel intervening <i>(intervening variable)</i> <b>Disiplin Kerja (X3)</b>  Prijodarminto (2004) dalam Rohimah (2013)	Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sikap</li> <li>▪ Perilaku</li> <li>▪ Tanggung Jawab</li> </ul>	Skala Likert
Variabel terikat <i>(dependent variable)</i> <b>Kinerja Guru (Y)</b>  Gunawan (2012)	Kinerja guru adalah prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kualitas Kerja</li> <li>▪ Ketepatan Kerja</li> <li>▪ Inisiatif dalam bekerja</li> <li>▪ Kemampuan dalam bekerja</li> <li>▪ Komunikasi</li> </ul>	Skala Likert



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan subjeknya, yaitu guru pegawai negeri sipil sekolah dasar pada kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan, penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research*, yaitu metode penelitian yang menjelaskan suatu hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini akan menjelaskan pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja yang berimplikasi terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru pegawai negeri sipil yang bertugas pada sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang yaitu sebanyak 165 orang yang tersebar di 43 sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan kabupaten Ketapang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel Nonprobability sampling *Convenience Sampling*. Menurut Uma Sekaran (2003) dalam Mansoer (2014) *convenience sampling* merupakan “teknik dalam memilih sampel peneliti tidak mempunyai pertimbangan lain kecuali berdasarkan kemudahan saja, seseorang diambil sebagai sampel karena kebetulan orang tadi ada di situ atau kebetulan dia mengenal orang tersebut”.

Dalam menentukan jumlah sampel penulis menggunakan pendapat Gay dan Diehl (1992) dalam Mansoer (2014) yang mengatakan bahwa untuk populasi yang lebih kecil dibutuhkan minimal 20% dari populasinya. Dalam penelitian ini saya mengambil sampel sebanyak 40% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 66 orang.

### C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan media dalam pengumpulan data, dalam penelitian ini instrumen penelitian berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden untuk diisi, dalam penelitian ini pengukuran variabel menggunakan *Skala Likert*. “*Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2007). Dengan *skala likert* variabel yang diukur dijabarkan dengan memberi skor pada item-item yang digunakan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

**Tabel 3.1**  
**Skor Pengukuran Jawaban Responden**

Skala Linkert	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Kurang	2
Sangat Kurang	1

Sebelum instrumen penelitian digunakan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap instrumen tersebut. Langkah pengujian instrumen merupakan tahapan yang *krusial* dalam proses penelitian, mengingat data yang terkumpul



tidak akan memiliki makna penting bilamana instrumen yang digunakan tidak memiliki validitas yang memadai dan reliabilitas yang tinggi. Mengingat kualitas data yang digunakan dalam pengujian hipotesis akan sangat tergantung pada kualitas instrumen yang digunakan, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian.

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesesuaian alat ukur dengan apa yang diukurnya. “Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud” (Arikunto, 2010).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *person product moment* (Prayitno, 2010) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - \sum X^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

$r$  : Koefisien kolerasi

$X$  : Skor masing-masing pertanyaan / item instrumen

$Y$  : Skor total dari variabel

$n$  : Jumlah data sample

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkolerasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikannya lebih kecil



dari 0,05 sedangkan butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 (Sugiono, 2007), atau membandingkan antara nilai r-hitung dan r-tabel dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika r-hitung positif, serta r-hitung lebih besar dari r-tabel maka variabel tersebut valid. Sebaliknya jika r-hitung positif, serta r-hitung kurang dari r-tabel maka variabel tersebut tidak valid.

Berdasarkan kuesioner yang disebarakan terhadap 30 (tiga puluh) responden, maka didapat uji validitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Varibel Independen (Kompensasi)**

Item Pertanyaan	Sig. (2-tailed)		Pearson Correlation		Status
	Signifikansi	Standart	R-hitung	R-tabel	
X1.1	0,000	0,05	0,642	0,361	<b>Valid</b>
X1.2	0,000		0,603		<b>Valid</b>
X1.3	0,000		0,678		<b>Valid</b>
X1.4	0,001		0,580		<b>Valid</b>
X1.5	0,001		0,563		<b>Valid</b>
X1.6	0,005		0,504		<b>Valid</b>
X1.7	0,000		0,745		<b>Valid</b>
X1.8	0,000		0,642		<b>Valid</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan Tabel 3.2 menunjukan bahwa semua pertanyaan dari variabel independen kompensasi adalah valid, hal ini terlihat dari semua item pertanyaan di atas memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Independen (Pengawasan)**

Item Pertanyaan	Sig. (2-tailed)		Pearson Correlation		Status
	Signifikansi	Standart	R-hitung	R-tabel	
X2.1	0,011	0,05	0,456	0,361	Valid
X2.2	0,047		0,366		Valid
X2.3	0,000		0,763		Valid
X2.4	0,000		0,612		Valid
X2.5	0,001		0,590		Valid
X2.6	0,001		0,570		Valid
X2.7	0,000		0,754		Valid
X2.8	0,004		0,507		Valid
X2.9	0,036		0,385		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel independen pengawasan adalah valid, hal ini terlihat dari semua item pertanyaan di atas memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Variabel Intervening (Disiplin Kerja)**

Item Pertanyaan	Sig. (2-tailed)		Pearson Correlation		Status
	Signifikansi	Standart	R-hitung	R-tabel	
Z1	0,008	0,05	0,476	0,361	Valid
Z2	0,000		0,693		Valid
Z3	0,028		0,401		Valid
Z4	0,000		0,692		Valid
Z5	0,000		0,817		Valid
Z6	0,000		0,692		Valid
Z7	0,000		0,788		Valid
Z8	0,004		0,511		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017



Berdasarkan Tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel intervening disiplin kerja adalah valid, hal ini terlihat dari semua item pertanyaan di atas memiliki nilai  $r$ -hitung  $>$  dari  $r$ -tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05.

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas**  
**Varibel Dependen (Kinerja Guru)**

Item Pertanyaan	Sig. (2-tailed)		Pearson Correlation		Status
	Signifikansi	Standart	R-hitung	R-tabel	
Y1	0,020	0,05	0,422	0,361	Valid
Y2	0,022		0,417		Valid
Y3	0,001		0,567		Valid
Y4	0,003		0,529		Valid
Y5	0,022		0,417		Valid
Y6	0,004		0,509		Valid
Y7	0,000		0,655		Valid
Y8	0,004		0,515		Valid
Y9	0,001		0,578		Valid
Y10	0,009		0,467		Valid
Y11	0,004		0,512		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3.5 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel dependen kinerja guru adalah valid, hal ini terlihat dari semua pertanyaan di atas memiliki nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih (Sugiono, 2007). Uji reliabilitas menunjukkan seberapa besar

pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama dan uji reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2010).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Suatu instrumen dikatakan *reliable* apabila nilai *alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar 0,60 (Ghozali, 2011). Rumus yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas sebagai

berikut :

$$\alpha = \frac{(K)r}{1+(K-1)r}$$

Dimana :  $\alpha$  : Alpha (0,60)

K : Jumlah variabel independen dalam persamaan

R : Koefisien rata-rata kolerasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan *reliable* bila memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *cronbach alpha* kurang dari 0,60 maka variable tersebut tidak *reliable* (Ghazali, 2011). Hasil angket yang tidak *reliable*, maka pertanyaan angket/kuesioner tersebut perlu diperbaiki atau dibuang. Hasil pengujian reabilitas menggunakan program SPSS terhadap 30 responden adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Status
Kompensasi (X1)	0,756	0,60	Reliabel
Pengawasan (X2)	0,681	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,786	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,703	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2017



Berdasarkan Tabel 3.6 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel yaitu kompensasi, pengawasan, disiplin kerja, dan kinerja guru dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60.

#### **D. Prosedur Pengumpulan Data**

Agar data yang diperlukan dapat digunakan secara efektif dan efisien, maka perlu ditetapkan jenis data yang diperlukan, teknik dalam pengumpulan data:

##### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

###### **a. Data primer**

Data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan peneliti. Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang profil sosial dan identifikasi responden, yang berisikan data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial seperti : usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja, data selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, pengawasan dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja.

###### **b. Data sekunder**

Data yang merupakan sumber data penelitian secara tidak langsung, melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data

sekunder dalam penelitian ini antara lain : anggaran pendidikan tahun 2014-2016, hasil ujian nasional tingkat kabupaten ketapang tahun 2014-2016, jumlah sekolah dasar negeri berikut dengan jumlah gurunya yang berada di kecamatan Kendawangan.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

### a. Observasi

Pengumpulan data dengan melakukan pengamatan di lapangan secara langsung khususnya mengenai kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Kendawangan Kabupaten Ketapang.

### b. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data sekunder melalui bantuan pegawai yang berwenang sesuai jabatan, tugas dan fungsinya begitu juga kinerja.

### c. Kuesioner

Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden sehingga memperoleh data primer yang diperlukan.

### d. Wawancara

Memberikan penjelasan kepada responden tentang isi dan maksud yang terkandung dalam kuesioner.



## **E. Metode Analisis Data**

Data yang diperoleh dalam penelitian perlu dianalisis agar dapat ditarik suatu kesimpulan yang tepat, pada penelitian ini penulis menggunakan beberapa analisis yaitu :

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan sebenarnya, kemudian data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada (Sugiyono, 2007). Analisis deskriptif ini berisi tentang :

#### **a. Deskriptif Karakter Responden**

Menurut Robbins (2008) karakter biografis responden dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

##### **1) Usia**

Usia dan kinerja merupakan hal yang kemungkinan besar saling berhubungan, hal ini dikarenakan adanya alasan yaitu keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, realitas bahwa angkatan kerja menua. Semakin tua usia seseorang maka semakin kecil kemungkinannya untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain.

##### **2) Jenis kelamin**

Terdapat hanya sedikit (jika ada) perbedaan penting antara pria dan wanita yang akan mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian-penelitian psikologis menunjukkan bahwa wanita lebih bersedia untuk mengakui wewenang dan pria lebih agresif dan berkemungkinan lebih besar daripada wanita untuk memenuhi harapan atas keberhasilan, namun perbedaan-perbedaan itu tidak besar. Mengenai tingkat pengunduran diri karyawan, bukti menunjukkan tidak terdapat

perbedaan yang mencolok, tingkat pengunduran diri pria sama dengan wanita. Sedangkan tentang keabsenan, secara konsisten menunjukkan bahwa wanita memiliki tingkat keabsenan yang lebih tinggi dibanding pria.

### 3) Pendidikan

Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka mereka akan memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan yang pendidikannya lebih rendah.

### 4) Masa kerja

Semakin lama kerja seseorang dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya sehingga lama kerja seseorang lebih terampil dan mudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

## b. Deskriptif Variabel Penelitian

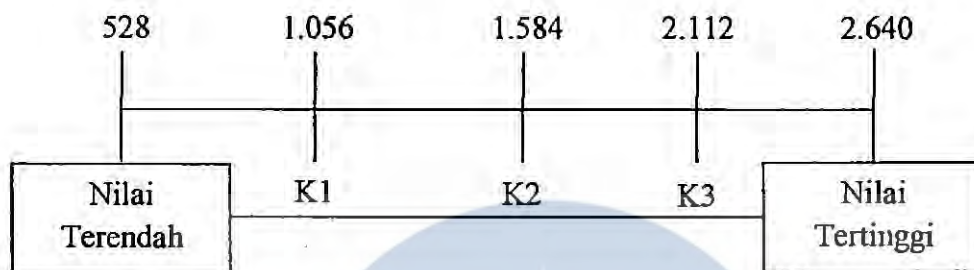
Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang akan diteliti, yaitu kompensasi, pengawasan, disiplin kerja dan kinerja guru. Guna mempermudah dalam membaca dan menginterpretasikan data maka perlu ada kategori makna dari hasil kuisioner. Terdapat dua cara dalam mengkategorisasikan jawaban, yaitu dengan metode penjumlahan dan metode rata-rata. Penelitian ini menggunakan metode penjumlahan, yaitu dengan menjumlahkan seluruh skor jawaban responden pada setiap variabel. Berdasarkan variabel hasil penelitian, jawaban responden atau tanggapan dapat dikategorisasikan sebagai berikut :

### 1) Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, semakin besar kompensai yang diberikan akan



memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Terdapat 8 (delapan) butir pernyataan mengenai variabel kompensasi maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah 528 (8x66) dan nilai tertinggi adalah 2.640, secara detail dapat dilihat pada Gambar 3.1 sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Kategorisasi Variabel Kompensasi**

Keterangan :

K1 = Kategori 1

K2 = Kategori 2

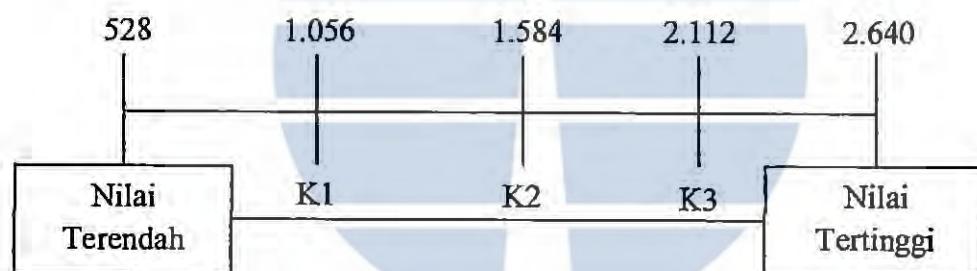
K3 = Kategori 3

Berdasarkan Gambar 3.1 dapat dilakukan asumsi dari kategorisasi variabel kompensasi adalah :

- Jika nilai yang dihasilkan  $< K1$  maka dapat diartikan bahwa kompensasi sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.
- Jika nilai yang dihasilkan antara  $K1-K2$  maka dapat diartikan bahwa kompensasi rendah/dipersepsi negatif.
- Jika nilai yang dihasilkan antara  $K2-K3$  maka dapat diartikan kompensasi tinggi/dipersepsi positif.
- Jika nilai yang dihasilkan  $> K3$  maka dapat diartikan kompensasi sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

## 2) Pengawasan

Pengawasan adalah proses pengamatan, penentuan standar yang akan dicapai, menilai pelaksanaan, dan jika perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, hal ini menggambarkan bahwa dengan peningkatan pengawasan akan memperkecil tingkat kesalahan. Terdapat 8 (delapan) butir pernyataan mengenai variabel pengawasan maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah 528 (8x66) dan nilai tertinggi adalah 2.640, secara detail dapat dilihat pada Gambar 3.2 sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kategorisasi Variabel Pengawasan

Keterangan :

K1 = Kategori 1

K2 = Kategori 2

K3 = Kategori 3

Berdasarkan Gambar 3.2 dapat dilakukan asumsi dari kategorisasi variabel pengawasan adalah :

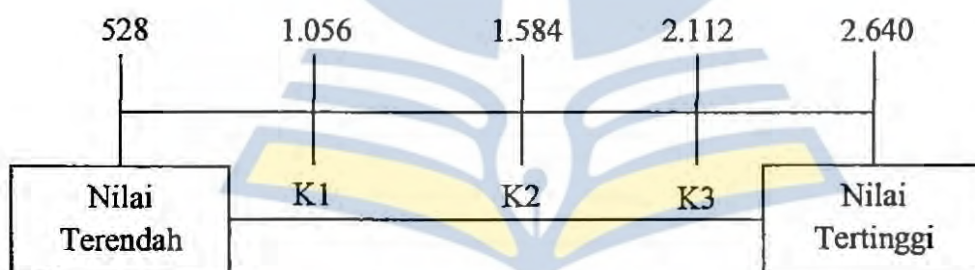
- a) Jika nilai yang dihasilkan  $< K1$  maka dapat diartikan bahwa pengawasan sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.



- b) Jika nilai yang dihasilkan antara K1-K2 maka dapat diartikan bahwa pengawasan rendah/dipersepsi negatif.
- c) Jika nilai yang dihasilkan antara K2-K3 maka dapat diartikan pengawasan tinggi/dipersepsi positif.
- d) Jika nilai yang dihasilkan  $> K3$  maka dapat diartikan pengawasan sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

### 3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Terdapat 8 (delapan) butir pernyataan mengenai variabel disiplin kerja maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah 528 (8x66) dan nilai tertinggi adalah 2.640, secara detail dapat dilihat pada Gambar 3.3 sebagai berikut :



**Gambar 3.3 Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja**

Keterangan :

K1 = Kategori 1

K2 = Kategori 2

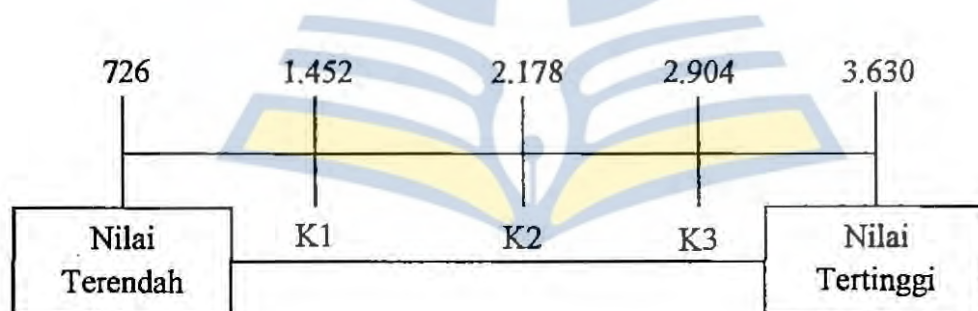
K3 = Kategori 3

Berdasarkan Gambar 3.3 dapat dilakukan asumsi dari kategorisasi variabel disiplin kerja adalah :

- a) Jika nilai yang dihasilkan  $< K1$  maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.
- b) Jika nilai yang dihasilkan antara  $K1-K2$  maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja rendah/dipersepsi negatif.
- c) Jika nilai yang dihasilkan antara  $K2-K3$  maka dapat diartikan disiplin kerja tinggi/dipersepsi positif.
- d) Jika nilai yang dihasilkan  $> K3$  maka dapat diartikan disiplin kerja sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

#### 4) Kinerja Guru

Kinerja guru adalah prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Terdapat 11 (sebelas) butir pernyataan mengenai variabel kinerja guru maka nilai terendah dari keseluruhan responden adalah 726 ( $11 \times 66$ ) dan nilai tertinggi adalah 3.630 secara detail dapat dilihat pada Gambar 3.4 sebagai berikut :



Gambar 3.4 Kategorisasi Variabel Kinerja Guru

Keterangan :

K1 = Kategori 1

K2 = Kategori 2

K3 = Kategori 3



Berdasarkan Gambar 3.4 dapat dilakukan asumsi dari kategorisasi variabel kinerja guru adalah :

- a) Jika nilai yang dihasilkan  $< K1$  maka dapat diartikan bahwa kinerja guru sangat rendah/dipersepsi sangat negatif.
- b) Jika nilai yang dihasilkan antara  $K1-K2$  maka dapat diartikan bahwa kinerja guru rendah/dipersepsi negatif.
- c) Jika nilai yang dihasilkan antara  $K2-K3$  maka dapat diartikan kinerja guru tinggi/dipersepsi positif.
- d) Jika nilai yang dihasilkan  $> K3$  maka dapat diartikan kinerja guru sangat tinggi/dipersepsi sangat positif.

## 2. Analisis Jalur (*path analysis*).

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel, di mana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006). Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antara variabel dan kedudukannya masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung atau tidak langsung.

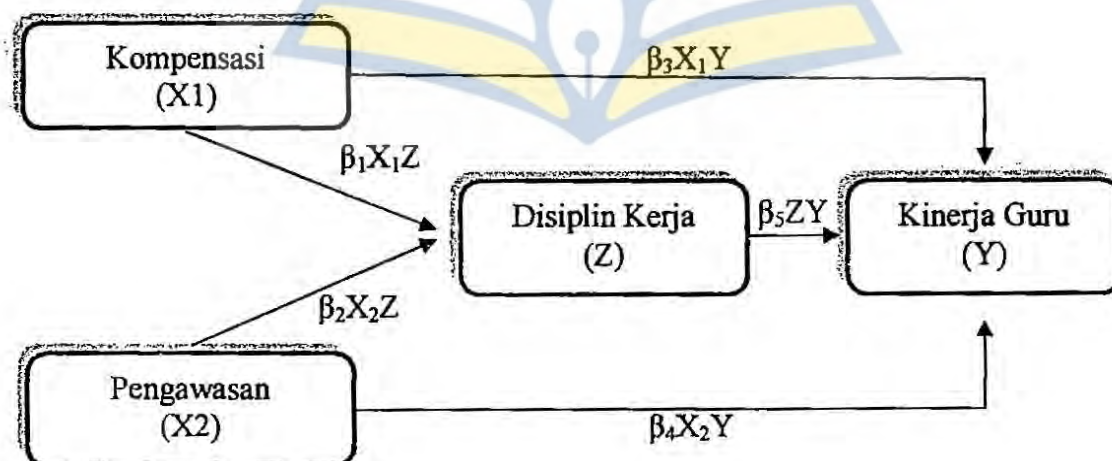
Seperti yang dikemukakan Sugiyono (2007), dalam model kausal dibedakan antara variabel eksogenus dan variabel endogenus. Variabel eksogenus adalah variabel yang keberagamannya tidak dipengaruhi oleh penyebab di dalam sistem (model), variabel ini ditetapkan sebagai variabel pemula yang memberi efek kepada variabel lain. Variabel ini tidak diperhitungkan jumlah sisanya (*disturbance*) meskipun sebenarnya juga mempunyai sisa/error, sedangkan

variabel endogenus dan variabel endogenus lainnya dalam model tetap harus memperhitungkan jumlah sisa/error.

Beberapa asumsi yang mendasari analisis jalur (*path analysis*) menurut Riduwan, (2008) adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antar variabel adalah bersifat linier, adaptif dan bersifat normal.
2. Hanya sistem aliran kausal kesatu arah, artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik.
3. Variabel terikat (endogen) minimal dalam skala ukur interval atau ratio.
4. Instrumen penelitian harus reliabel dan valid (variabel diukur tanpa kesalahan).
5. Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar disesuaikan dengan kerangka teori dan konsep yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Model path analysis yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 3.5 sebagai berikut :



**Gambar 3.5 Model Analisis Jalur (Patb Analysis)**



Dimana :

$\beta_1 X_1 Z$  : Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Z$

$\beta_2 X_2 Z$  : Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Z$

$\beta_3 X_1 Y$  : Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Y$

$\beta_4 X_2 Y$  : Koefisien jalur pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Y$

$\beta_5 Z Y$  : Koefisien jalur pengaruh langsung  $Z$  terhadap  $Y$

Menurut Sarwono (2006) langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

- a) Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian
- b) Membuat diagram jalur dengan struktural
- c) Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah, pertama analisis untuk substruktural 1 dan kedua untuk substruktural 2.

Secara sistematis analisis jalur (*path analysis*) mengikuti pola model struktural, koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan struktural, yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model analisis ini yaitu dengan merumuskan structural dan diagram jalur. Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut :

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1 \dots \dots \dots (\text{Persamaan 1})$$

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Z + e_2 \dots \dots \dots (\text{Persamaan 2})$$

Dimana :

$X_1$  : Kompensasi

$X_2$  : Pengawasan

$Z$  : Disiplin kerja

$Y$  : Kinerja Guru

$\beta$  : Koefisien garis regresi

$e_1, e_2$  : Variabel pengganggu atau *error*

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh kompensasi (X1) dan pengawasan (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru (Y) melalui variabel intervening disiplin kerja (Z). Jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory*, yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

*Trimming theory* adalah teori yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. *Trimming theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan dan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Riduwan, 2008). Cara menghitung *trimming theory*, yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan *trimming theory* adalah sebagai berikut (Riduwan, 2008) :

1. Merumuskan persamaan struktural
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan
4. Menghitung secara individual
5. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur
6. Merangkum ke dalam tabel
7. Memakai dan menyimpulkan

Dalam *Teori Trimming*, pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total, dengan rumus sebagai berikut :



$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 - P_{e2}^2 - \dots - P_{ep}^2$$

Dengan asumsi bahwa variabel dengan koefisien *path* terbesar merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan. Selanjutnya, sifat linearitas antara variabel independen dan variabel dependen dapat diamati melalui *Scatter Plot Diagram* yaitu dimana jika plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk pola tertentu (acak).

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2011) uji normalitas bertujuan untuk “menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel *Kolmogorov-Smirnov* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Pengujian ini dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov* dengan asumsi jika angka signifikansi (Sig)  $> \alpha = 0,05$  maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika angka signifikansi (Sig)  $< \alpha = 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

Data yang sudah berdistribusi normal, data tersebut sudah layak (baik), akan tetapi jika data tersebut belum berdistribusi normal maka data tersebut perlu dilakukan revisi ulang mengenai hasil data yang telah diperoleh karena data dalam kondisi kurang baik.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2011). Model dibentuk berdasarkan tinjauan

teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan model *Scatter Plot Diagram*, dengan *Scatter Plot Diagram* akan dapat dilihat sifat linearitas antara variabel independen dan variabel dependen. Asumsi linieritas terpenuhi jika plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk pola tertentu (acak). Pengujian linieritas lainnya yaitu jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat hubungan linier antar variabel, sebaliknya jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat hubungan linier antar variabel.

#### 4. Uji Hipotesis (Uji - t)

Uji - t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi pada tabel *coefficients* dan nilai t tabel didapat menggunakan rumus :

$$T \text{ tabel} = t (\alpha / 2 ; n - k - 1)$$

Dimana :  $\alpha$  : Nilai Signifikansi

$n$  : Jumlah Sampel

$k$  : Jumlah variabel bebas

Asumsi yang digunakan dalam uji-t di mana nilai t hitung  $> t$  tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan, sebaliknya jika nilai t hitung  $< t$  tabel menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

Kecamatan Kendawangan adalah sebuah kota kecil atau kecamatan yang berada di ujung selatan provinsi Kalimantan Barat. Dengan luas wilayah 5.859 km<sup>2</sup> berbatasan dengan : di sebelah barat berbatasan dengan laut Cina Selatan, di sebelah utara berbatasan dengan desa Pagar Mentimun kecamatan Matan Hilir Selatan, di sebelah timur berbatasan dengan provinsi Kalimantan Tengah, dan di sebelah selatan berbatasan dengan Laut Jawa. Dengan jumlah penduduk 35.769 jiwa (BPS, Ketapang Dalam Angka ;2016). Sekolah dasar negeri yang berada di kecamatan Kendawangan sebanyak 43 sekolah dengan jumlah guru pegawai negeri sipil sebanyak 165 orang (Dapodikdas, 2016)

#### 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar sebanyak 66 kuesioner, dengan tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%, yaitu sebanyak 66 kuesioner. Seluruh kuesioner layak untuk diolah karena pengisian kuesioner sudah lengkap oleh responden, total kuesioner tersebut sudah sesuai dengan metode pengambilan sampel dalam penelitian ini.

#### 2. Deskriptif Karakter Responden

Kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden, diantaranya Usia Responden, Jenis kelamin responden, Pendidikan responden, dan Masa kerja responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

a. Usia Responden

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan tanggung jawab individu. Tabulasi usia responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Usia Responden**

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
≤ 40 Tahun	7	10,61%
41 – 50 Tahun	31	46,97%
≥ 51 Tahun	28	42,42%
Total	66	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan sebagian besar telah masuk pada angkatan kerja menua atau pada usia menurunnya produktivitas dalam bekerja hal ini tentu akan berimplikasi pada merosotnya kinerja guru tersebut.

b. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang, dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki – Laki	32	48,50%
Perempuan	34	51,50%
Total	66	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*



Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa guru dengan jenis kelamin perempuan sebagai proporsi yang lebih besar dibanding guru laki-laki pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan, dengan proporsi tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat keabsenan yang lebih tinggi dibanding laki-laki.

#### c. Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
D2	11	16,67%
S1	55	83,33%
Total	66	100 %

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data bahwa guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan sebagian besar memiliki pendidikan yang tinggi maka mereka akan cenderung memiliki ilmu pengetahuan yang relatif lebih tinggi sehingga berimplikasi terhadap kinerja yang lebih baik.

#### d. Masa Kerja

Masa kerja seringkali dipandang sebagai suatu pengalaman dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja Responden**

<b>Masa Kerja Responden</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
≤ 10 Tahun	11	16,67%
11 – 20 Tahun	20	30,30%
21 – 30 Tahun	25	37,88%
≥ 31 Tahun	10	15,15%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan data bahwa guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan sebagian besar memiliki keterampilan yang berimplikasi pada penyelesaian pekerjaannya.

### **3. Deskriptif Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 66 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan dilakukan penjumlahan seluruh skor jawaban responden pada setiap variabel.

#### **a. Deskripsi Responden atas Variabel Kompensasi**

Variabel kompensasi pada penelitian ini diukur melalui 8 (delapan) butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel kompensasi dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 sebagai berikut :



**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Untuk Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SK	K	C	S	SS	
1	X1.1	0	20	87	108	0	215
2	X1.2	0	8	99	116	0	223
3	X1.3	0	6	96	120	5	227
4	X1.4	0	8	99	108	10	225
5	X1.5	0	6	69	152	10	237
6	X1.6	0	6	96	120	5	227
7	X1.7	0	6	84	140	0	230
8	X1.8	0	10	54	160	15	239
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>70</b>	<b>684</b>	<b>1.024</b>	<b>180</b>	<b>1.823</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai seluruh skor jawaban responden yang dihasilkan antara kategori K2 dan K3, yaitu dengan total nilai sebesar 1.823. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dapat dikategorikan tinggi/dipersepsi positif, dengan skor tertinggi yaitu pada indikator fasilitas pada item pertanyaan ke-8 dengan nilai 239.

**b. Deskripsi Responden atas Variabel Pengawasan**

Variabel pengawasan pada penelitian ini diukur melalui 8 (delapan) butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel pengawasan dapat dijelaskan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Untuk Variabel Pengawasan (X2)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SK	K	C	S	SS	
1	X2.1	0	2	42	192	15	251
2	X2.2	0	0	66	176	0	242
3	X2.3	0	2	99	112	20	233
4	X2.4	0	8	111	96	5	220
5	X2.5	0	12	117	80	5	214
6	X2.6	0	2	102	112	15	231
7	X2.7	0	10	93	120	0	223
8	X2.8	0	10	99	108	5	222
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>46</b>	<b>729</b>	<b>996</b>	<b>65</b>	<b>1.836</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai seluruh skor jawaban responden yang dihasilkan antara kategori K2 dan K3, yaitu dengan total nilai sebesar 1.836. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan dapat dikategorikan tinggi/dipersepsi positif dengan skor tertinggi, yaitu pada indikator penetapan standar pada item pertanyaan ke-1 dengan nilai 251.

#### c. Deskripsi Responden atas Variabel Disiplin

Variabel disiplin pada penelitian ini diukur melalui 8 (delapan) butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel disiplin kerja dapat dijelaskan pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja (Z)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SK	K	C	S	SS	
1	Z1	0	2	30	208	15	255
2	Z2	0	8	90	124	5	227
3	Z3	0	0	87	124	30	241
4	Z4	0	0	81	156	0	237
5	Z5	0	6	99	112	10	227
6	Z6	0	20	102	80	10	212
7	Z7	0	10	93	116	5	224
8	Z8	0	12	63	128	35	238
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>58</b>	<b>645</b>	<b>1.048</b>	<b>110</b>	<b>1.861</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai seluruh skor jawaban responden yang dihasilkan antara kategori K2 dan K3, yaitu dengan total nilai sebesar 1.861. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dikategorikan tinggi/dipersepsi positif dengan skor tertinggi, yaitu pada indikator sikap pada item pertanyaan ke-1 dengan nilai 255.

#### d. Deskripsi Responden atas Variabel Kinerja Guru.

Variabel kinerja guru pada penelitian ini diukur melalui 8 (delapan) butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja guru dapat dijelaskan pada Tabel 4.8 sebagai berikut :



**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja Guru (Y)**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SK	K	C	S	SS	
1	Y1	0	62	45	80	0	187
2	Y2	0	6	141	64	0	211
3	Y3	0	26	135	28	5	194
4	Y4	0	54	96	28	0	178
5	Y5	0	38	129	16	0	183
6	Y6	0	70	66	32	5	173
7	Y7	0	68	93	4	0	165
8	Y8	0	70	84	12	0	166
9	Y9	0	60	90	24	0	174
10	Y10	0	70	81	16	0	167
11	Y11	0	56	84	40	0	180
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>580</b>	<b>1.044</b>	<b>334</b>	<b>10</b>	<b>1.968</b>

*Sumber: Data primer yang diolah, 2017*

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai seluruh skor jawaban responden yang dihasilkan antara kategori K1 dan K2, yaitu dengan total nilai sebesar 1.968. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru dapat dikategorikan rendah/dipersepsi negatif dengan skor tertinggi, yaitu pada indikator kualitas kerja pada item pertanyaan ke-2 dengan nilai 211.

## B. Hasil Analisa Data

### 1. Uji asumsi klasik

#### a. Uji normalitas

Berdasarkan data penelitian yang telah ada, berikut ini hasil uji normalitas menggunakan program SPSS dengan *kolmogorov smirnov* dengan persamaan sebagai berikut :

#### 1) Uji Normalitas Disiplin Kerja Dipengaruhi Kompensasi dan Pengawasan

Hasil pengujian normalitas persamaan regresi linier disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Normalitas (Persamaan 1)**  
**( One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test )**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61009494
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.062
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.557
Asymp. Sig. (2-tailed)		.916

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,916 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian normalitas persamaan regresi linier disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan terdistribusi normal.

## 2) Uji Normalitas Kinerja Guru Dipengaruhi Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja

Hasil pengujian normalitas persamaan regresi linier Kinerja guru dipengaruhi kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Normalitas (Persamaan 2)**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11002543
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.053
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,932 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian normalitas persamaan regresi linier kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja terdistribusi normal.

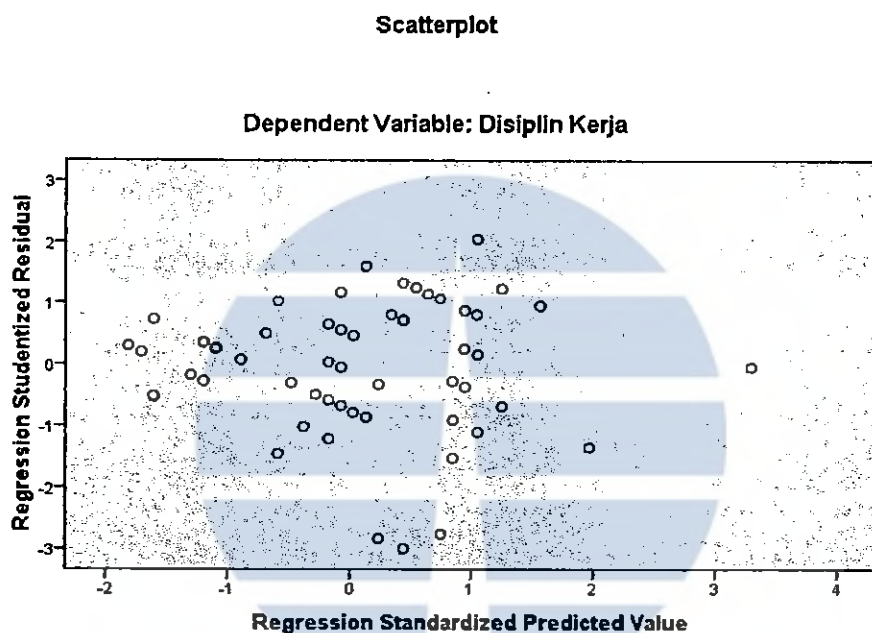
### b. Uji linieritas

Berdasarkan data penelitian yang telah ada, berikut ini hasil uji linieritas menggunakan program SPSS dengan *Scatter Plot Diagram* sebagai berikut :



### 1) Uji Linearitas Disiplin Kerja Dipengaruhi Kompensasi dan Pengawasan

Uji linearitas persamaan linear disiplin kerja dipengaruhi kompensasi dan pengawasan dapat dilihat pada kurva *scatterplot* dengan Gambar 4.1 sebagai berikut :

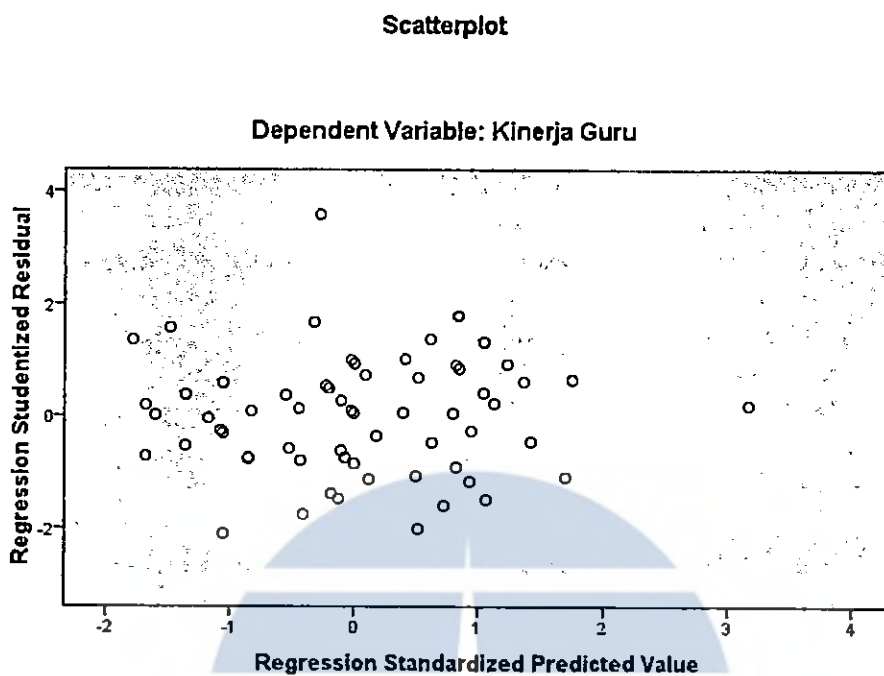


**Gambar 4.1 Hasil Uji Linieritas (Persamaan 1)**

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa pada kurva *scatter plot* memperlihatkan plot titik – titik tidak mengikuti pola tertentu (acak). Hal ini menggambarkan pertambahan nilai dari satu variabel diikuti oleh pertambahan nilai dari variabel lainnya, maka terbukti bahwa hubungan pada setiap pasangan variabel memenuhi asumsi linearitas.

### 2) Uji Linearitas Kinerja Guru Dipengaruhi Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja.

Uji linearitas persamaan linear kinerja guru dipengaruhi kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat pada kurva *scatterplot* dengan Gambar 4.2 sebagai berikut :



**Gambar 4.2 Hasil Uji Linieritas (Persamaan 2)**

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa pada kurva *scatter plot* memperlihatkan plot titik – titik tidak mengikuti pola tertentu (acak). Hal ini menggambarkan pertambahan nilai dari satu variabel diikuti oleh pertambahan nilai dari variabel lainnya, maka terbukti bahwa hubungan pada setiap pasangan variabel memenuhi asumsi linearitas.

## **2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antara variabel dan kedudukannya masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung atau tidak langsung.

### **a. Disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan.**

Hasil analisis regresi menggunakan aplikasi SPSS untuk persamaan disiplin kerja ( $Z$ ) dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Regresi (Persamaan 1)**  
**Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Pengawasan**  
**( Coefficients<sup>a</sup> )**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.281	2.910		2.502	.015
	Kompensasi	.303	.139	.313	2.183	.033
	Pengawasan	.451	.159	.406	2.827	.006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat hasil output persamaan regresi disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan, pada *tabel coefficients* di atas diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel, yaitu kompensasi ( $X_1$ ) = 0,033 dan pengawasan ( $X_2$ ) = 0,006 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ( $Z$ ).

Untuk mengetahui besar pengaruh dari tiap variabel dependen terhadap variabel independennya dapat dilihat pada nilai-nilai pada kolom beta, pengaruh terbesar adalah variabel pengawasan sebesar 0,406 dan diikuti oleh variabel kompensasi, yaitu sebesar 0,313.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Analisis Regresi (Persamaan 1)**  
**Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Pengawasan**  
**( Model Summary )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.440	1.635

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2017



Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat juga tabel *Model Summary* di atas didapat nilai  $R^2$  (*Koefisien Determinasi*) sebesar 0,457. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja ( $Z$ ) adalah sebesar 45,7% sementara sisanya 54,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Untuk menghitung simpangan baku (*standart error*) regresi disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan dapat menggunakan rumus  $e1 = \sqrt{1 - R^2}$  didapat  $e1 = 0,737$ , maka persamaan regresi disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,313 X_1 + 0,406 X_2 + 0,737 e1$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

1. Koefisien regresi kompensasi ( $\beta_1$ ) bernilai positif sebesar 0,313, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan disiplin kerja.
2. Koefisien regresi pengawasan ( $\beta_2$ ) bernilai positif sebesar 0,406, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga adanya peningkatan pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja.
3. Simpangan baku yang terdapat dalam persamaan disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan adalah sebesar 73%.

**b. Kinerja Guru Dipengaruhi oleh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja.**

Hasil analisis regresi menggunakan aplikasi SPSS untuk persamaan kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi (Persamaan 2)**  
**Kinerja Guru dipengaruhi oleh**  
**Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja**  
**( Coefficients<sup>a</sup> )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.251	2.120		-2.948	.004
Kompensasi	.504	.100	.418	5.028	.000
Pengawasan	.553	.118	.400	4.698	.000
Disiplin Kerja	.246	.088	.197	2.806	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil output persamaan regresi kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja, dapat dilihat *tabel coefficients* di atas diketahui bahwa nilai signifikansi tiap variabel, yaitu kompensasi (X1) = 0,000, pengawasan (X2) = 0,000 dan disiplin kerja (Z) = 0,007 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa kompensasi (X1), pengawasan (X2) dan disiplin kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Untuk mengetahui besar pengaruh dari tiap variabel dependen terhadap variabel independennya dapat dilihat pada nilai-nilai pada kolom beta, pengaruh

terbesar adalah variabel kompensasi sebesar 0,418 dan diikuti oleh variabel pengawasan sebesar 0,400 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,197.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi (Persamaan 2)**  
**Kinerja Guru dipengaruhi oleh**  
**Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja**  
**(Model Summary)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.825	1.137

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Pengawasan  
 Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat juga pada tabel *Model Summary* di atas didapat nilai  $R^2$  (*Koefisien Determinasi*) sebesar 0,833. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan disiplin Kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 83,3% sementara sisanya 16,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Untuk menghitung simpangan baku (*standart error*) persamaan regresi kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja, dapat menggunakan rumus  $e_2 = \sqrt{1 - R^2}$  didapat  $e_2 = 0,409$ , maka persamaan regresi kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja, adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,418 X_1 + 0,400 X_2 + 0,197 Z + 0,409 e_2$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

1. Koefisien regresi Kompensasi ( $\beta_3$ ) bernilai positif sebesar 0,418, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap



kinerja guru, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja guru.

2. Koefisien regresi pengawasan ( $\beta_4$ ) bernilai positif sebesar 0,400, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga adanya peningkatan pengawasan akan meningkatkan kinerja guru
3. Koefisien regresi disiplin kerja ( $\beta_5$ ) bernilai positif sebesar 0,197, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga adanya peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru.
4. Simpangan baku yang terdapat dalam persamaan regresi kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja adalah sebesar 40,9%.

### 3. Uji Hipotesis ( Uji t )

Uji – t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi pada tabel *coefficients* dan nilai t tabel didapat menggunakan rumus :

$$T \text{ tabel} = t ( \alpha / 2 ; n-k-1 )$$

Dimana :  $\alpha$  : Nilai signifikansi

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

**a. Uji – t Disiplin Kerja Dipengaruhi oleh Kompensasi dan Pengawasan.**

Hasil uji – t antara disiplin kerja dipengaruhi kompensasi dan pengawasan dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji-t Analisis Regresi (Persamaan 1)**  
**Disiplin Kerja dipengaruhi oleh Kompensasi dan Pengawasan**  
**(Coefficients<sup>a</sup>)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.281	2.910		2.502	.015
	Kompensasi	.303	.139	.313	2.183	.033
	Pengawasan	.451	.159	.406	2.827	.006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai t hitung disiplin kerja dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 2,183 sementara untuk t tabel =  $(0,05/2 : 66-2-1) = (0,025 : 63)$  maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,999. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

**H1 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja.**

Nilai t hitung disiplin kerja dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 2,827 sementara untuk t tabel =  $(0,05/2 : 66-2-1) = (0,025 : 63)$  maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,999. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan dan disiplin kerja maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

**H2 : Terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja.**

**b. Uji – t Kinerja Guru Dipengaruhi oleh Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja.**

Hasil uji – t antara kinerja guru dipengaruhi kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji-t Analisis Regresi (Persamaan 2)**  
**Kinerja Guru dipengaruhi oleh**  
**Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.251	2.120		-2.948	.004
	Kompensasi	.504	.100	.418	5.028	.000
	Pengawasan	.553	.118	.400	4.698	.000
	Disiplin Kerja	.246	.088	.197	2.806	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa nilai t hitung kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 5,028 sementara untuk t tabel =  $(0,05/3 : 66-3-1) = (0,016 : 62)$  maka didapat t tabel satu sisi sebesar 2,389. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja guru maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

**H3 : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru.**

Nilai t hitung kinerja guru dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 4,698 sementara untuk t tabel =  $(0,05/3 : 66-3-1) = (0,016 : 62)$  maka didapat t tabel satu sisi sebesar 2,389. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini



menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja guru maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

***H4 : Terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap kinerja guru.***

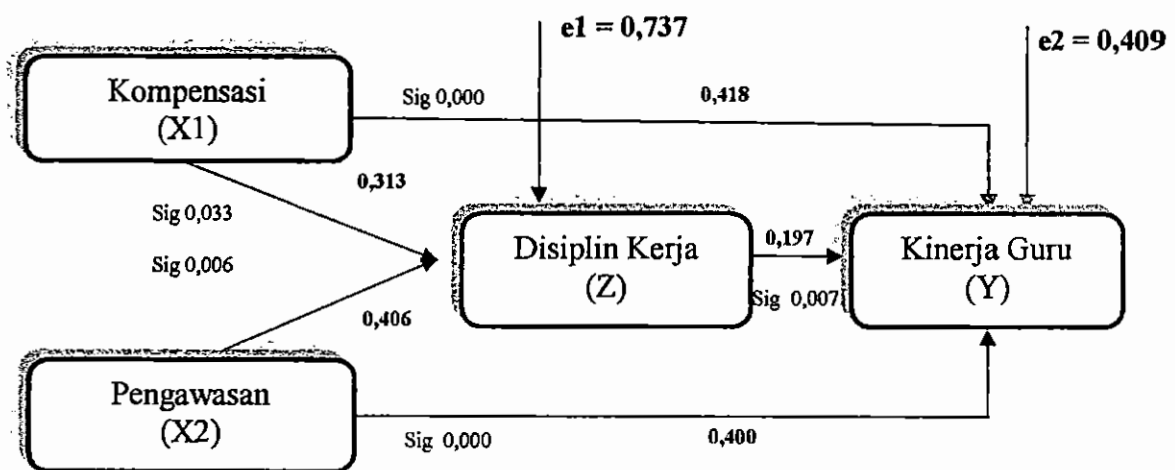
Nilai t hitung kinerja guru dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 2,806 sementara untuk t tabel =  $(0,05/3 : 66-3-1) = (0,016 : 62)$  maka didapat t tabel satu sisi sebesar 2,389. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi dan kinerja guru maka dapat disimpulkan bahwa H5 diterima.

***H5 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru.***

#### **4. Model Akhir Penelitian**

Agar dapat membuktikan bahwa variabel disiplin kerja mampu menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja guru, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dari nilai *standardized coefficients* regresi. Apabila pengaruh tidak langsung kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja melalui disiplin kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja, maka disiplin kerja bisa menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja

Model akhir analisis jalur dengan koefisien regresi dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut :



**Gambar 4.3 Model Akhir Analisis Jalur (Path Analysis) & Koefisien Jalur**

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilakukan perhitungan koefisien determinasi total sebagai berikut :

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 - P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - (0,737)^2 - (0,409)^2 \\ &= 1 - (0,543) - (0,167) \\ &= 0,910 \text{ atau } 91\% \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 91% menunjukkan bahwa 91% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 7% dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model. Angka koefisien pada model ini relatif besar sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut.

Pada model analisis jalur memperlihatkan adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

- a. Analisis Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Disiplin Kerja (Z).

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar  $0,418^2 \times 100\% = 17,47\%$  sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah sebesar  $0,313 \times 0,197 \times 100\% = 6,17\%$ .

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 17,47% lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung sebesar 6,17% yang berarti bahwa secara langsung kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja guru (Y).

**b. Analisis Pengaruh Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Disiplin Kerja (Z).**

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar  $0,400^2 \times 100\% = 16\%$ , sedangkan pengaruh tidak langsung variabel pengawasan ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) melalui disiplin kerja (Z) adalah sebesar  $0,406 \times 0,197 \times 100\% = 8\%$ .

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 16% lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung sebesar 8% yang berarti bahwa secara langsung variabel pengawasan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikansi terhadap kinerja guru (Y).



### **C. Pembahasan**

Dari hasil analisa data pengaruh kompensasi, pengawasan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri dikecamatan Kendawangan, maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.**

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri dikecamatan Kendawangan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan disiplin kerja guru, berdasarkan hasil wawancara langsung dengan beberapa responden bahwa tingkat kompensasi yang diberikan sekolah sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan pemberian fasilitas berupa peluang mengikuti pelatihan secara berkala dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan membuat guru merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan guru merasa puas terhadap pekerjaannya, akan memotivasi guru tersebut untuk bertindak disiplin dalam bekerja. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan fasilitas sekolah juga seadanya maka akan membuat guru merasa tidak puas/tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga guru tidak termotivasi untuk bertindak disiplin dalam bekerja, sehingga tingkat disiplin guru juga menurun, dengan menurunnya tingkat disiplin guru tentu sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran dikelas yang menyebabkan menurunnya prestasi belajar siswa seperti rendahnya nilai ujian nasional siswa.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa "balas jasa atau kompensasi mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap

pekerjaannya. Jika kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya semakin baik maka kedisiplinannya pun akan baik pula” (Fathoni, 2006), berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya balas jasa berupa kompensasi yang memadai tentu akan memotivasi karyawan untuk menjadi disiplin dalam bekerja. Hal ini juga dikatakan oleh Dharmawan (2011) dalam hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja.

## **2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.**

Berdasarkan hasil analisa menunjukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri dikecamatan Kendawangan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan pengawasan yang tepat akan meningkatkan disiplin kerja guru, berdasarkan hasil wawancara langsung dengan beberapa responden bahwa dengan melakukan pengawasan berbentuk supervisi kelas akan mencegah atau mengurangi tingkat kesalahan guru dalam mengajar, memperbaiki kesalahan sehingga pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku dengan kata lain yaitu menciptakan sistem internal kontrol yang baik sehingga disiplin kerja menjadi lebih baik. Sebaliknya jika tidak ada pengawasan atau supervisi terhadap pelaksanaan pembelajaran maka guru tidak akan mengetahui kesalahan dalam sistem pembelajaran yang dilakukannya, sehingga pembelajaran yang dilakukan banyak terjadi kesalahan atau tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, hal tersebut tentu berefek pada menurunnya prestasi belajar siswa seperti rendahnya nilai ujian nasional siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa “waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau

mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan meningkatkan prestasi kerja serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan” (Fathoni, 2006). Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengawasan memastikan bahwa segala sumber daya yang ada dalam manajemen itu dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar mencapai suatu disiplin kerja yang baik. Hal ini juga dikatakan oleh Fitrianingrum (2015), dalam jurnal administrasi negara dengan hasil penelitian yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan disiplin kerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri dikecamatan Kendawangan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja guru, berdasarkan hasil wawancara langsung dengan responden bahwa tingkat kompensasi yang diberikan sekolah sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan pemberian fasilitas berupa peluang mengikuti pelatihan secara berkala dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan membuat guru merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, dengan guru merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya maka kepala sekolah/atasan lebih mudah untuk memotivasi bawahan untuk dapat bekerja lebih baik, sehingga kinerja guru menjadi baik pula. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan fasilitas sekolah juga seadanya maka kepala sekolah/atasan akan sulit untuk memotivasi bawahan untuk bekerja lebih



baik, hal tersebut tentu akan berefek terhadap menurunnya kinerja guru yang menyebabkan menurunnya prestasi belajar siswa seperti rendahnya nilai ujian nasional siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa “jika balas jasa yang diberikan cukup besar, maka pimpinan akan mudah memotivasi bawahannya” (Hasibuan, 2003) berdasarkan pendapat tersebut bahwa dengan adanya kompensasi yang memadai maka akan mudah untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal tersebut tentu akan berpengaruh positif terhadap kinerja yang lebih baik. Hal ini dikatakan juga oleh Hameed, dkk (2014) dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial yang menyatakan bahwa “kompensasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan”. Saani (2013) dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial dengan hasil penelitian “bahwa kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja guru”. Thaief, dkk (2015) dalam jurnal penelitian yang mengatakan bahwa “kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terutama pada elemen gaji”. Kembuan (2011) dalam Jurnal pendidikan teknologi & kejuruan dengan hasil penelitian bahwa “terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai”. Rohimah (2013) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”, dan dalam penelitian Aritonang (2005) juga menyatakan bahwa “untuk mendapatkan kinerja yang tinggi diperlukan pemberian kompensasi yang tinggi pula”.

#### **4. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Guru.**

Berdasarkan hasil analisa menunjukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri dikecamatan Kendawangan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya

peningkatan pengawasan yang tepat akan meningkatkan kinerja guru, berdasarkan hasil wawancara langsung dengan beberapa responden bahwa dengan melakukan supervisi guru akan mencegah atau mengurangi tingkat kesalahan, memperbaiki kesalahan sehingga pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku, dengan dilaksanakannya pekerjaan sesuai aturan maka akan berimplikasi terhadap meningkatnya kinerja guru tersebut. Sebaliknya jika tidak ada pengawasan atau supervisi terhadap pelaksanaan pembelajaran maka guru tidak akan mengetahui kesalahan dalam sistem pembelajaran yang dilakukannya, sehingga pembelajaran yang dilakukan banyak terjadi kesalahan atau tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, hal tersebut tentu berefek pada penurunannya kinerja guru yang berimplikasi pada menurunnya prestasi belajar siswa seperti rendahnya nilai ujian nasional siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa “pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan” (Siagian, 2008). Berdasarkan pendapat di atas seorang pimpinan harus menjalankan proses pengawasan untuk memastikan bahwa segala sumber daya yang ada dalam manajemen itu dimanfaatkan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan kinerja yang baik pula. Hal ini juga dikatakan oleh Saani (2013) dalam jurnal bisnis internasional dan ilmu sosial dengan hasil penelitian bahwa pengawasan memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Dan penelitian oleh Sudarjat, dkk (2015) dalam jurnal internasional studi manajerial dan penelitian dengan hasil penelitian mengatakan bahwa ada efek positif yang sangat signifikan dari pengawasan terhadap kinerja guru.

## 5. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri dikecamatan kendawangan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan disiplin dan kesadaran akan pentingnya disiplin dalam bekerja akan meningkatkan kinerja guru, berdasarkan hasil wawancara langsung dengan beberapa responden bahwa mengikuti aturan yang telah ditetapkan sekolah akan menciptakan disiplin dalam bekerja, lingkungan yang disiplin akan membuat guru merasa bergairah dalam menyelesaikan program pembelajaran tepat waktu, menggunakan alat peraga dalam proses pembelajaran, mengkomunikasikan materi-materi baru sesuai kurikulum yang berlaku, hal tersebut tentu akan menciptakan kinerja yang lebih baik dari guru tersebut. Sebaliknya jika tidak ada terciptanya disiplin kerja yang baik tentu akan berefek pada kinerja guru tersebut dalam proses pembelajaran di kelas sehingga akan berimplikasi pada menurunnya prestasi belajar siswa seperti rendahnya nilai ujian nasional siswa.

Hal ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, maka mendorong gairah kerja, semangat kerja dan kinerja dalam mewujudkan tujuan perusahaan dan karyawan” (Hasibuan, 2007). Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasim, dkk (2015), dalam jurnal ilmu pengetahuan internasional: penelitian dasar dan terapan mengatakan bahwa “ada efek disiplin terhadap kinerja”. Penelitian oleh Thaief, dkk (2015) dengan hasil penelitian mengatakan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan”. Penelitian oleh Kembuan (2011) dalam Jurnal pendidikan teknologi & kejuruan dengan hasil penelitian



membuktikan bahwa “terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan”. Penelitian oleh Rohimah (2013) dengan hasil penelitian yang membuktikan bahwa “disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan”, dan penelitian oleh Aritonang (2005) dalam jurnal pendidikan dengan hasil penelitian mengatakan bahwa “terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru”.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi, pengawasan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan sehingga dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi berupa fasilitas akan memotivasi guru untuk akan lebih mencintai pekerjaannya dan akan berimplikasi terhadap meningkatkan disiplin kerja guru. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan fasilitas sekolah juga seadanya maka akan membuat guru merasa tidak puas/tidak bersemangat dalam bekerja, guru tidak termotivasi untuk bertindak disiplin dalam bekerja, dengan menurunnya tingkat disiplin guru tentu sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran dikelas yang menyebabkan menurunnya prestasi belajar siswa seperti rendahnya nilai ujian nasional siswa.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan sehingga dengan adanya peningkatan pengawasan berupa penetapan standar pembelajaran merupakan tindakan dalam mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan sehingga mencapai suatu peningkatan disiplin kerja yang baik. Sebaliknya jika tidak ada pengawasan atau supervisi terhadap pelaksanaan pembelajaran maka guru tidak akan mengetahui

kesalahan dalam sistem pembelajaran yang dilakukannya, sehingga pembelajaran yang dilakukan banyak terjadi kesalahan atau tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, hal tersebut tentu berefek pada menurunnya prestasi belajar siswa seperti rendahnya nilai ujian nasional siswa.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan sehingga dengan adanya pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik sehingga terjadi peningkatan kinerja yang baik pula. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan fasilitas sekolah juga seadanya maka kepala sekolah/atasan akan sulit untuk memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik, hal tersebut tentu akan berefek terhadap menurunnya kinerja guru yang menyebabkan menurunnya prestasi belajar siswa seperti rendahnya nilai ujian nasional siswa.
4. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan sehingga dengan adanya peningkatan pengawasan berupa penetapan standar pembelajaran memastikan bahwa seluruh guru dapat bekerja sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan peningkatan kinerja yang baik. Sebaliknya jika tidak ada pengawasan atau supervisi terhadap pelaksanaan pembelajaran maka guru tidak akan mengetahui kesalahan dalam sistem pembelajaran yang dilakukannya, sehingga pembelajaran yang dilakukan banyak terjadi kesalahan atau tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, hal tersebut tentu berefek pada penurunannya kinerja guru yang



berimplikasi pada menurunnya prestasi belajar siswa seperti rendahnya nilai ujian nasional siswa

5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil sekolah dasar negeri di kecamatan Kendawangan sehingga dengan peningkatan disiplin berupa sikap disiplin kerja yang baik dan kesadaran guru akan pentingnya disiplin dalam bekerja akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja guru yang baik pula. Sebaliknya jika tidak ada terciptanya disiplin kerja yang baik tentu akan berefek pada kinerja guru tersebut dalam proses pembelajaran di kelas sehingga akan berimplikasi pada menurunnya prestasi belajar siswa seperti rendahnya nilai ujian nasional siswa.

## **B. Saran**

Saran yang bisa disampaikan dari hasil penelitian yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Pada faktor kompensasi masih perlu penetapan sistem kompensasi yang memperhatikan prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi baik langsung maupun tidak langsung dan sekolah harus memperhatikan fasilitas seperti pemberian buku-buku yang selalu digunakan sesuai dengan perkembangan kurikulum kepada para guru untuk menunjang pembelajaran di sekolah.
2. Pada faktor pengawasan masih perlu peningkatan perbaikan atas penyimpangan yang terjadi sehingga para guru dapat terus bekerja sesuai standar kerja yang telah ditentukan dengan undang-undang yang berlaku, sehingga dapat mendorong meningkatnya disiplin kerja guru dan berimplikasi terhadap kinerja guru.

3. Pada faktor disiplin masih perlu peningkatan perilaku taat terhadap peraturan dan ketentuan yang telah diatur sebelumnya, sehingga dengan adanya peningkatan perilaku yang baik akan berimplikasi terhadap peningkatan kinerja yang baik pula.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gorda, I. G. N. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Denpasar: Astabrata Bali.
- Gunawan, M. A. (2012). *Penilaian kinerja guru*, <http://www.slideshare.net>. Jakarta
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 19, Edisi kelima*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawati. (2015). *Materi pokok pengembangan sumber daya manusia (EKMA5319)*. Tangerang : Universitas terbuka.
- Mansoer, F. W. (2014). *Materi pokok metode penelitian bisnis (EKMA5104)*. Tangerang : Universitas terbuka.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia Cetakan ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2006). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama Cetakan Pertama*. Yogyakarta : PT.Salemba Empat.
- Panggabean, M. S. (2016). *Materi Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia 1-9 (EKMA5207)*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta : BPFE.
- Prayitno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta : Gaya Media



- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins S. P, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat.
- Riduwan dan Achmad, K. E. (2008) *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Cetakan Pertama. Bandung : Alfabeta.
- Rusyan, T. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Cianjur : CV.Dinamika Karya Cipta.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 16*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sobirin, A. (2015). *Materi Pokok Manajemen Kinerja : 1-9 (EKMA5320)*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.
- Simbolon, M. M. (2004). *Dasar-dasar Administrasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen

### **Jurnal, Skripsi dan Tesis**

- Aritonang, K. T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta*. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4), 1-16.
- Darma, S. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Direktorat tenaga kependidikan direktorat jenderal peningkatan mutu pendidikan dan tenaga kependidikan departemen pendidikan nasional.

- Dharmawan, Y. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Universitas: Udayana Denpasar, Bali.
- Fitrianingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Negara*, 3(5), 1644-1655.
- Hameed, A., Ramzan, M., & Zubair, H. M. K. (2014). Impact of compensation on employee performance (empirical evidence from banking sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5(2).
- Kasim, D., Rantetampang, A.L. & Lumbantobing, Happy. (2015). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*
- Kembuan, E. (2011). Hubungan Antara Kompensasi dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 2(2), 59-70.
- Rohimah, S. (2013). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Saani, A. J. (2013). Influence of compensation and supervision on private basic school teachers work performance in Ashaiman Municipality. *International Journal of Business and Social Science*, 4(17).
- Sudarjat, J., Abdullah, T., & Sunaryo, W. (2015). Supervision, Leadership, and Working Motivation to Teachers' Performance. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(6), 146-152.
- Thaief, I., Baharuddin, A., & Idrus, M. S. I. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Review of European studies*, 7(11), 23.

## Lampiran 1

**KISI – KISI ANGKET PENELITIAN  
PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN  
DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
TERHADAP KINERJA GURU DIKECAMATAN KENDAWANGAN  
KABUPATEN KETAPANG**

Variabel	Indikator	No. Item
<b>Kompensasi (X1)</b>	▪ Upah / Gaji	1, 2
	▪ Insentif	3,4
	▪ Tunjangan	5,6
	▪ Fasilitas	7,8
<b>Pengawasan Kerja (X2)</b>	▪ Penetapan Standar	1
	▪ Penentuan pengukuran/penilaian	2,3
	▪ Pengukuran Pelaksanaan Pekerjaan	4,5
	▪ Perbandingan Pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan	6,7
	▪ Perbaikan atas penyimpangan	8
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	▪ Sikap	1,2,3
	▪ Perilaku	4,5
	▪ Tanggung Jawab	6,7,8
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	▪ Kualitas Kerja	1,2,3
	▪ Ketepatan Kerja	4,5
	▪ Inisiatif dalam bekerja	6,7
	▪ Kemampuan dalam bekerja	8,9
	▪ Komunikasi	10,11



**Lampiran 2****KODE : .....****Petunjuk pengisian kuesioner**

- Mohon diberikan tanda checklist (  $\checkmark$  ) pada kolom jawaban Bapak / Ibu anggap paling sesuai. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna :
 

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu – ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat tidak setuju	= 1
- Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan anda.
- Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
- Terima kasih atas partisipasinya.

**Identitas Responden**

Nama Responden (Bebas diisi atau tidak) : .....

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin : Pria / Wanita

Pendidikan Terakhir : .....

Masa Kerja : ..... Tahun

**Variabel Kompensasi**

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan saya					
2	Gaji yang saya terima merupakan penghargaan penilaian terhadap kinerja yang saya lakukan					
3	Insentif yang diberikan sekolah sudah didasarkan pada prinsip keadilan					
4	Sekolah memberikan insentif sesuai dengan tugas tambahan yang saya laksanakan					
5	Tunjangan yang diberikan dapat menambah kebutuhan hidup					
6	Jaminan kesehatan sudah cukup memadai					
7	Buku – buku yang diberikan sekolah sudah memadai					
8	Pihak sekolah memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan					

## Lampiran 2

### Variabel Pengawasan

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Pekerjaan saya menjadi lebih mudah dengan adanya penetapan standar pembelajaran					
2	Diperlukan Standar penilaian untuk mengukur tingkat kinerja yang saya laksanakan					
3	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian terhadap kinerja yang saya laksanakan					
4	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
5	Dinas Kabupaten / kepala sekolah selalu melakukan Pengawasan kerja /suvervisi terhadap pelaksanaan pekerjaan yang saya lakukan secara rutin					
6	Dinas Kabupaten / Kepala sekolah memberikan peringatan kepada saya jika melakukan penyimpangan / kesalahan					
7	Dinas Kabupaten / Kepala sekolah akan membantu saya jika saya menemui kesulitan dalam bekerja					
8	Dinas kabupaten / kepala sekolah selalu memperbaiki kinerja saya setiap kali dilakukan evaluasi					

### Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya berusaha hadir disekolah lebih awal sebelum jam mengajar dimulai dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditentukan					
2	Pimpinan saya memberikan keteladanan yang baik kepada bawahannya					
3	Saya bersedia diberikan sanksi bila tidak mematuhi tata tertib					
4	Dalam bekerja saya selalu bertegur sapa kepada atasan dan sesama guru					
5	Dalam bekerja saya selalu melakukan komunikasi dengan atasan dan sesama guru setiap mengalami masalah					
6	Saya diharuskan mentaati peraturan yang berlaku disekolah					
7	Saya mengerjakan semua pekerjaan sekolah sampai tuntas					
8	Saya selalu menjaga dan menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku disekolah.					

## Lampiran 2

KODE : .....

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Guru yang dinilai : .....

Usia : ..... Tahun

**Variabel Kinerja Guru**

No	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1	Sebelum mengajar guru tersebut menyiapkan rencana pembelajaran					
2	Guru tersebut menilai pekerjaan siswa dengan teliti					
3	Dalam menjelaskan materi pembelajaran, Guru tersebut selalu berhati-hati untuk menghindari penjelasan konsep yang keliru					
4	Dalam menjelaskan materi pembelajaran guru tersebut akan menyesuaikan dengan karakteristik siswa dengan contoh-contoh pada kehidupan riil yang dialami siswa sehari-hari					
5	Guru tersebut menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik					
6	Dalam mengajar guru tersebut berusaha menggunakan media pembelajaran					
7	Guru tersebut menggunakan metode pembelajaran dalam bentuk kelompok didalam kelas					
8	Guru tersebut mampu memimpin kelas dengan baik					
9	Guru tersebut mampu mengelola interaksi belajar dengan siswa					
10	Guru tersebut melaksanakan bimbingan belajar dengan siswa					
11	Dalam mengajar guru tersebut mengkomunikasikan materi-materi baru sesuai dengan perkembangan kurikulum					

===== TERIMA KASIH =====



## Lampiran 3

**WAWANCARA LANSUNG**

Nama Responden : ROSDIANA

Umur : 42 Tahun

1	P	Menurut Bapak/ibu apakah gaji/tunjangan/insentif yang diberikan sekolah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan ?
	J	Untuk gaji/tunjangan diberikan sesuai dengan beban kerja yang saya lakukan, untuk insentif disesuaikan dengan jam tambahan yang diberikan sekolah.
2.	P	Apa saja fasilitas yang diberikan sekolah ?
	J	Fasilitas yang diberikan sekolah berupa buku pegangan guru, alat-alat pembelajaran dan peluang mengikuti pelatihan pengembangan guru secara berkala.
3.	P	Bagaimana sistem pengawasan/pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap proses pembelajaran ?
	J	Pengawasan dilakukan kepala sekolah dalam bentuk supervisi yang biasanya dilaksanakan 3x dalam 1 semester, dalam supervisi tersebut akan dilakukan evaluasi terhadap sistem pembelajaran yang baik sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan pembinaan yang dilakukan kepala sekolah dalam keseharian berupa apel pagi, tinjauan kesetiap kelas dalam waktu yang tidak terjadwal, mengkomunikasikan hasil pembelajaran kepada para guru.
4.	P	Apakah bapak/ibu masuk dan keluar kelas sesuai dengan jam yang telah ditentukan ?
	J	Ya, karena jika terlambat akan ditegur oleh kepala sekolah, jika ada keperluan harus meminta izin kepala sekolah atau guru piket dan ditinggalkan tugas kepada siswa yang ditinggalkan.
5.	P	Apakah ada sanksi / teguran yang diberikan kepala sekolah terhadap guru yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan ?
	J	Teguran pasti akan dilakukan kepala sekolah terhadap guru yang telah melanggar aturan. Jika kesalahan sangat fatal dilakukan maka kepala sekolah akan melakukan teguran secara tertulis.
6.	P	Apakah Bapak/Ibu memiliki program pembelajaran dan memiliki alat peraga? dan apakah media tersebut digunakan dalam proses pembelajaran ?
	J	Ya, setiap guru wajib memiliki program pembelajaran dan alat peraga. Seringkali dalam pelaksanaan pembelajaran tidak sesuai dengan program pembelajaran yang telah ada dan dalam proses pembelajaran sehari-hari juga jarang menggunakan alat peraga.
7.	P	Apakah bapak/ibu mampu menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik ?
	J	Ya, walaupun kadang dalam pelaksanaan pembelajaran program tersebut tidak berurutan dalam penyampaian materi.
8.	P	Apakah bapak/ibu selalu mengkomunikasikan materi-materi baru sesuai perkembangan kurikulum ?
	J	Ya, jika mendapatkan informasi terbaru mengenai perkembangan kurikulum dan telah dikomunikasikan dengan kepala sekolah.

### Lampiran 3

#### WAWANCARA LANSUNG

Nama Responden : PUDIANSYAH

Umur : 47 Tahun

1	P	Menurut Bapak/ibu apakah gaji/tunjangan/insentif yang diberikan sekolah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan ?
	J	Ya, sesuai.
2.	P	Apa saja fasilitas yang diberikan sekolah ?
	J	Buku pegangan kelas, alat-alat pembelajaran dll.
3.	P	Bagaimana sistem pengawasan/pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap proses pembelajaran ?
	J	Pengawasan dilakukan kepala sekolah dalam bentuk supervisi yang dilaksanakan sesuai jadwal kepala sekolah, biasanya 2x dalam 1 semester. Sedangkan pembinaan dilakukan kepala sekolah setiap hari sesuai dengan peraturan yang telah ada disekolah.
4.	P	Apakah bapak/ibu masuk dan keluar kelas sesuai dengan jam yang telah ditentukan ?
	J	Ya.
5.	P	Apakah ada sanksi / teguran yang diberikan kepala sekolah terhadap guru yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan ?
	J	Ada, teguran tersebut biasanya akan disampaikan pada rapat rutin evaluasi pembelajaran yang dilaksanakan 1 bulan sekali.
6.	P	Apakah Bapak/Ibu memiliki program pembelajaran dan memiliki alat peraga? dan apakah media tersebut digunakan dalam proses pembelajaran ?
	J	Ya ada, saya menggunakan program pembelajaran tetapi urutannya tidak berurutan karena keterbatasan buku materi pembelajaran, sedangkan media pembelajaran saya juga jarang menggunakannya.
7.	P	Apakah bapak/ibu mampu menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik ?
	J	Ya, jika buku materi pembelajaran tersedia, walaupun kadang dalam pelaksanaan pembelajaran program tersebut tidak berurutan dalam penyampaian materi.
8.	P	Apakah bapak/ibu selalu mengkomunikasikan materi-materi baru sesuai perkembangan kurikulum ?
	J	Ya, jika mendapatkan informasi terbaru mengenai perkembangan kurikulum dan telah dikomunikasikan dengan kepala sekolah.

### Lampiran 3

#### WAWANCARA LANSUNG

Nama Responden : DARNILA AGUSTIN

Umur : 36 Tahun

1	P	Menurut Bapak/ibu apakah gaji/tunjangan/insentif yang diberikan sekolah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan ?
	J	Tidak, karena saya mengajar seminggu lebih dari 24 jam dan untuk kelebihan jam mengajar juga tidak dibayar secara adil.
2.	P	Apa saja fasilitas yang diberikan sekolah ?
	J	Selama ini fasilitas yang diberikan sekolah berupa buku-buku penunjang pembelajaran kelas saja.
3.	P	Bagaimana sistem pengawasan/pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap proses pembelajaran ?
	J	Pengawasan/pembinaan yang dilakukan kepala sekolah hanya berupa rapat evaluasi pembelajaran, disitu akan dibahas apa yang menjadi keluhan dari para guru.
4.	P	Apakah bapak/ibu masuk dan keluar kelas sesuai dengan jam yang telah ditentukan ?
	J	Ya
5.	P	Apakah ada sanksi / teguran yang diberikan kepala sekolah terhadap guru yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan ?
	J	Kepala sekolah jarang menegur bawahan, karena kepala sekolah jarang berada ditempat tugas.
6.	P	Apakah Bapak/Ibu memiliki program pembelajaran dan memiliki alat peraga?
	J	Ya, Punya. Tetapi dalam pembelajaran saya jarang menggunakan program pembelajaran dan alat peraga.
7.	P	Apakah bapak/ibu mampu menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik ?
	J	Tidak karena keterbatasan waktu, dimana saya harus mengajar 2 kelas dalam jam yang bersamaan, sehingga program pembelajaran tidak sesuai dengan kalender akademik.
8.	P	Dalam pembelajaran, apakah bapak/ibu selalu mengkomunikasikan materi pembelajaran sesuai perkembangan kurikulum ?
	J	Iya, jika mendapatkan informasi terbaru mengenai perkembangan kurikulum dan mendapatkan buku materinya.



### Lampiran 3

#### WAWANCARA LANSUNG

Nama Responden : LUT CRYSTANTO

Umur : 43 Tahun

1	P	Menurut Bapak/ibu apakah gaji/tunjangan/insentif yang diberikan sekolah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan ?
	J	Iya sesuai dengan beban kerja yang diberikan sekolah.
2.	P	Apa saja fasilitas yang diberikan sekolah ?
	J	Buku, Alat-alat pembelajaran dan peluang mengikuti pelatihan yang diadakan oleh dinas pendidikan kabupaten
3.	P	Bagaimana sistem pengawasan/pembinaan yang dilakukan kepala sekolah terhadap proses pembelajaran ?
	J	Pengawasan dilakukan kepala sekolah dengan cara mengkomunikasikan kondisi pembelajaran/keluhan guru dalam mengajar dan melakukan supervisi kelas dalam 3 bulan sekali.
4.	P	Apakah bapak/ibu masuk dan keluar kelas sesuai dengan jam yang telah ditentukan ?
	J	Ya, terkecuali jika saya ada keperluan lain yang mendesak maka saya akan meninggalkan tugas kepada siswa. Dengan izin terlebih dahulu kepada kepala sekolah atau guru piket
5.	P	Apakah ada sanksi / teguran yang diberikan kepala sekolah terhadap guru yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan ?
	J	Ya ada, teguran bisa berupa lisan dan tulisan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru yang sering melanggar aturan yang telah ditetapkan.
6.	P	Apakah setiap guru memiliki program pembelajaran dan memiliki alat peraga?
	J	Wajib hukumnya untuk guru memiliki program pembelajaran dan alat peraga, tetapi pada kenyataannya alat peraga dan program pembelajaran hanya dipakai pada saat ada supervisi kelas saja. Untuk kegiatan mengajar sehari-hari tidak menggunakan alat peraga dan program pembelajaran.
7.	P	Apakah bapak/ibu mampu menyelesaikan program pembelajaran sesuai dengan kalender akademik ?
	J	Ya, tetapi tidak berurutan seperti yang tercantum pada program pembelajaran.
8.	P	Dalam pembelajaran, apakah bapak/ibu selalu mengkomunikasikan materi pembelajaran sesuai perkembangan kurikulum ?
	J	Iya, jika mendapatkan informasi terbaru mengenai perkembangan kurikulum, dan buku kurikulum baru telah ada/tersedia.

## Lampiran 4

## Tabulasi Variabel Kompensasi ( X1 )

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Ttl	Rata-rata
1	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3,63
2	3	4	4	4	3	3	3	4	28	3,50
3	3	3	3	4	4	3	4	3	27	3,38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	33	4,13
5	3	4	4	3	4	3	4	3	28	3,50
6	3	4	3	3	3	2	2	4	24	3,00
7	2	3	3	3	4	4	4	4	27	3,38
8	3	3	4	4	4	4	4	3	29	3,63
9	3	2	2	3	3	3	4	4	24	3,00
10	4	2	3	2	3	4	3	5	26	3,25
11	4	4	4	3	4	5	4	4	32	4,00
12	3	4	4	4	4	3	3	3	28	3,50
13	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3,13
14	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3,63
15	3	4	3	2	3	3	4	4	26	3,25
16	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,88
17	3	4	4	5	4	4	4	4	32	4,00
18	3	4	4	3	4	4	4	4	30	3,75
19	3	3	2	4	3	3	4	4	26	3,25
20	4	4	4	3	4	3	4	4	30	3,75
21	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3,75
22	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3,88
23	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3,88
24	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3,75
25	4	4	4	3	4	3	2	2	26	3,25
26	3	3	4	4	5	3	3	4	29	3,63
27	3	4	3	4	2	2	4	2	24	3,00
28	4	3	4	4	4	3	3	4	29	3,63
29	2	3	3	4	4	4	4	3	27	3,38
30	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3,50
31	4	4	4	3	4	3	4	2	28	3,50
32	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3,50
33	2	3	3	3	4	3	3	4	25	3,13
34	2	3	4	4	4	4	4	4	29	3,63
35	4	3	2	4	3	3	3	4	26	3,25
36	3	3	4	3	2	3	3	4	25	3,13
37	3	3	4	3	4	3	4	3	27	3,38
38	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3,63
39	3	3	3	3	5	4	4	2	27	3,38
40	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3,50

## Lampiran 4

## Tabulasi Variabel Kompensasi ( X1 )

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Ttl	Rata-rata
41	3	4	3	3	4	4	3	4	28	3,50
42	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3,25
43	2	3	3	3	3	3	3	4	24	3,00
44	2	3	4	3	4	4	3	5	28	3,50
45	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,88
46	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3,38
47	4	3	3	2	3	3	3	2	23	2,88
48	2	3	4	4	4	3	3	4	27	3,38
49	2	3	3	3	4	4	4	4	27	3,38
50	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
51	2	3	4	4	3	4	4	4	28	3,50
52	4	4	3	3	4	3	4	3	28	3,50
53	2	3	4	4	4	4	4	3	28	3,50
54	4	3	3	3	4	4	3	4	28	3,50
55	4	3	4	3	4	4	3	4	29	3,63
56	4	3	3	2	3	4	3	4	26	3,25
57	3	4	3	3	4	4	3	4	28	3,50
58	4	3	4	5	2	3	3	4	28	3,50
59	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,13
60	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3,13
61	3	3	4	3	3	2	3	3	24	3,00
62	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3,75
63	4	3	3	3	4	3	3	3	26	3,25
64	4	3	3	4	3	4	2	3	26	3,25
65	3	2	3	3	3	3	4	3	24	3,00
66	3	2	3	3	4	4	4	4	27	3,38



## Lampiran 5

## Tabulasi Variabel Pengawasan ( X2 )

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Ttl	Rata-rata
1	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3,00
2	4	3	4	4	4	5	2	3	29	3,22
3	4	4	4	3	3	3	4	3	28	3,11
4	4	4	4	5	5	4	4	5	35	3,89
5	5	4	3	4	3	3	4	4	30	3,33
6	4	4	4	2	3	3	4	2	26	2,89
7	4	4	3	3	4	3	4	3	28	3,11
8	4	4	4	4	4	5	3	3	31	3,44
9	4	4	2	2	3	3	4	3	25	2,78
10	4	4	3	2	3	5	4	4	29	3,22
11	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3,33
12	4	4	4	4	3	3	3	2	27	3,00
13	4	4	3	4	4	3	2	2	26	2,89
14	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3,33
15	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3,11
16	4	4	3	3	3	4	4	4	29	3,22
17	3	4	3	3	4	4	4	4	29	3,22
18	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3,22
19	4	3	3	2	3	4	3	4	26	2,89
20	4	3	4	3	3	4	3	4	28	3,11
21	4	3	5	4	3	4	3	3	29	3,22
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3,56
23	4	4	3	4	4	3	3	4	29	3,22
24	3	4	4	3	3	3	4	4	28	3,11
25	4	4	3	4	2	4	2	2	25	2,78
26	4	3	4	4	4	3	4	3	29	3,22
27	2	4	4	3	3	2	4	3	25	2,78
28	4	3	4	4	4	4	3	4	30	3,33
29	3	3	4	3	4	4	3	4	28	3,11
30	4	3	4	4	4	4	3	3	29	3,22
31	3	3	3	3	3	3	4	4	26	2,89
32	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3,11
33	4	3	3	3	3	3	4	3	26	2,89
34	4	4	4	4	3	3	4	4	30	3,33
35	3	3	3	3	3	3	4	4	26	2,89
36	4	3	3	3	2	3	3	3	24	2,67
37	4	4	3	3	4	3	2	3	26	2,89
38	5	4	4	3	3	3	3	3	28	3,11
39	4	4	3	4	4	3	3	3	28	3,11
40	4	4	3	3	3	3	4	3	27	3,00

## Lampiran 5

## Tabulasi Variabel Pengawasan ( X2 )

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Ttl	Rata-rata
41	4	4	5	3	4	4	3	4	31	3,44
42	4	3	3	3	3	3	3	3	25	2,78
43	4	3	3	3	3	3	3	4	26	2,89
44	4	4	5	3	3	4	3	3	29	3,22
45	5	4	4	3	3	3	3	4	29	3,22
46	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3,11
47	3	3	3	4	3	3	2	4	25	2,78
48	4	4	3	4	3	3	4	2	27	3,00
49	4	4	4	3	4	4	3	3	29	3,22
50	4	3	4	3	3	4	3	4	28	3,11
51	3	4	5	4	3	4	3	3	29	3,22
52	3	3	4	4	4	3	3	4	28	3,11
53	4	4	3	3	2	4	3	4	27	3,00
54	3	3	4	4	3	3	4	3	27	3,00
55	4	4	3	4	4	4	3	4	30	3,33
56	3	4	3	3	2	4	4	4	27	3,00
57	4	4	3	3	3	4	4	3	28	3,11
58	3	4	4	3	4	3	3	3	27	3,00
59	4	3	4	3	3	3	3	3	26	2,89
60	3	3	3	4	3	4	3	3	26	2,89
61	3	3	3	3	3	4	3	3	25	2,78
62	4	4	4	3	4	3	4	3	29	3,22
63	4	4	3	3	2	3	3	3	25	2,78
64	3	4	4	3	3	4	3	3	27	3,00
65	4	3	4	3	2	4	3	3	26	2,89
66	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3,22

## Lampiran 6

## Tabulasi Variabel Disiplin ( Z )

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Ttl	Rata-rata
1	4	4	5	4	3	3	3	3	29	3,63
2	4	4	3	3	3	5	4	4	30	3,75
3	3	3	3	4	3	4	4	5	29	3,63
4	5	4	4	4	5	3	4	4	33	4,13
5	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,88
6	3	2	3	4	3	4	3	4	26	3,25
7	3	3	4	4	4	4	4	4	30	3,75
8	4	4	5	4	4	3	4	4	32	4,00
9	3	3	3	4	4	3	3	4	27	3,38
10	4	4	4	3	2	2	3	5	27	3,38
11	4	4	4	4	4	3	4	5	32	4,00
12	4	2	4	4	4	3	4	4	29	3,63
13	4	3	4	4	3	3	3	3	27	3,38
14	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3,88
15	4	4	3	4	2	3	3	4	27	3,38
16	4	4	4	3	3	3	4	3	28	3,50
17	4	3	4	3	4	3	3	5	29	3,63
18	2	3	4	4	4	3	4	4	28	3,50
19	4	4	4	3	4	3	2	3	27	3,38
20	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
21	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3,38
22	4	3	4	4	4	3	4	3	29	3,63
23	5	4	3	3	4	4	3	4	30	3,75
24	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3,88
25	5	4	3	4	3	2	3	3	27	3,38
26	3	3	5	4	4	4	4	4	31	3,88
27	4	2	4	3	3	2	3	4	25	3,13
28	4	4	5	4	2	4	3	4	30	3,75
29	3	2	3	3	4	3	5	5	28	3,50
30	4	3	5	4	3	4	4	4	31	3,88
31	4	3	3	3	4	3	3	4	27	3,38
32	4	4	4	3	4	3	3	2	27	3,38
33	4	3	3	4	3	3	3	4	27	3,38
34	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,88
35	3	3	3	3	4	3	4	4	27	3,38
36	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3,25
37	4	3	4	4	3	3	3	4	28	3,50
38	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3,75
39	4	3	3	4	3	4	3	4	28	3,50
40	4	4	3	3	4	4	3	3	28	3,50



## Lampiran 6

## Tabulasi Variabel Disiplin ( Z )

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Ttl	Rata-rata
41	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,88
42	4	4	3	3	3	4	3	3	27	3,38
43	4	4	4	4	3	2	2	3	26	3,25
44	4	4	4	3	4	3	4	4	30	3,75
45	4	3	4	4	4	5	4	5	33	4,13
46	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3,38
47	4	3	3	3	3	3	3	4	26	3,25
48	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3,25
49	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3,50
50	4	3	4	3	3	2	4	2	25	3,13
51	4	3	3	4	3	2	3	2	24	3,00
52	3	4	4	4	3	4	3	2	27	3,38
53	4	3	3	4	3	4	4	4	29	3,63
54	3	4	4	3	3	2	4	3	26	3,25
55	4	3	4	4	4	2	4	4	29	3,63
56	4	3	3	4	5	3	4	3	29	3,63
57	4	5	5	4	3	4	3	3	31	3,88
58	3	4	3	3	3	3	4	4	27	3,38
59	4	4	3	3	4	3	2	4	27	3,38
60	4	3	4	4	3	3	3	3	27	3,38
61	4	3	4	3	3	3	3	2	25	3,13
62	4	4	3	3	3	3	4	5	29	3,63
63	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3,25
64	4	4	3	3	4	3	2	2	25	3,13
65	4	3	4	4	3	2	3	3	26	3,25
66	4	4	3	3	3	2	2	3	24	3,00

## Lampiran 7

## Tabulasi Variabel Kinerja Guru ( Y )

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Ttl	Rata-rata
1	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	30	2,73
2	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2	4	32	2,91
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	30	2,73
4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	4	38	3,45
5	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	34	3,09
6	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	27	2,45
7	2	3	2	4	4	2	2	3	4	2	3	31	2,82
8	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	34	3,09
9	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	28	2,55
10	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	28	2,55
11	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	2	35	3,18
12	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	2	31	2,82
13	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	28	2,55
14	3	4	5	4	2	3	3	2	3	3	2	34	3,09
15	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	27	2,45
16	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	31	2,82
17	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	34	3,09
18	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	30	2,73
19	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	27	2,45
20	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	32	2,91
21	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	31	2,82
22	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	33	3,00
23	4	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	33	3,00
24	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	32	2,91
25	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	27	2,45
26	4	4	2	3	3	4	3	2	2	2	4	33	3,00
27	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	26	2,36
28	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	32	2,91
29	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	30	2,73
30	3	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	33	3,00
31	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	29	2,64
32	2	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	29	2,64
33	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	28	2,55
34	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	33	3,00
35	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	27	2,45
36	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	26	2,36
37	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	29	2,64
38	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	30	2,73
39	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	29	2,64
40	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	28	2,55

## Lampiran 7

## Tabulasi Variabel Kinerja Guru ( Y )

No	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Ttl	Rata-rata
41	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	31	2,82
42	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	27	2,45
43	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	27	2,45
44	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	29	2,64
45	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	33	3,00
46	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	30	2,73
47	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	27	2,45
48	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	28	2,55
49	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	29	2,64
50	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	32	2,91
51	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	29	2,64
52	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	31	2,82
53	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	2	30	2,73
54	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	31	2,82
55	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	33	3,00
56	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	28	2,55
57	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	31	2,82
58	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	30	2,73
59	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	25	2,27
60	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	27	2,45
61	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	25	2,27
62	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	31	2,82
63	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	27	2,45
64	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	28	2,55
65	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	26	2,36
66	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	33	3,00



## Lampiran 8

## Output SPSS Uji Validitas Kompensasi (X1)

		Correlations								
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	X1 Total
x1.1	Pearson Correlation	1	.268	.117	.122	.165	.420*	.273	1.000**	.642**
	Sig. (2-tailed)		.153	.537	.520	.384	.021	.144	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.268	1	.188	.311	.853**	.229	.310	.268	.603**
	Sig. (2-tailed)	.153		.319	.094	.000	.224	.096	.153	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.117	.188	1	.322	.345	.137	.802**	.117	.678**
	Sig. (2-tailed)	.537	.319		.082	.062	.469	.000	.537	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.122	.311	.322	1	.170	.193	.295	.122	.580**
	Sig. (2-tailed)	.520	.094	.082		.370	.308	.113	.520	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.165	.853**	.345	.170	1	.229	.310	.165	.563**
	Sig. (2-tailed)	.384	.000	.062	.370		.224	.096	.384	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.6	Pearson Correlation	.420*	.229	.137	.193	.229	1	.184	.420*	.504**
	Sig. (2-tailed)	.021	.224	.469	.308	.224		.331	.021	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.7	Pearson Correlation	.273	.310	.802**	.295	.310	.184	1	.273	.745**
	Sig. (2-tailed)	.144	.096	.000	.113	.096	.331		.144	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.8	Pearson Correlation	1.000**	.268	.117	.122	.165	.420*	.273	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.153	.537	.520	.384	.021	.144		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1 Total	Pearson Correlation	.642**	.603**	.678**	.580**	.563**	.504**	.745**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.005	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lampiran 9

## Output SPSS Uji Validitas Pengawasan (X2)

## Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	X2 Total
x2.1 Pearson Correlation	1	-.104	.226	.284	.197	.115	.187	-.035	.240	.456
Sig. (2-tailed)		.583	.230	.128	.297	.545	.322	.856	.202	.011
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.2 Pearson Correlation	-.104	1	.045	.197	-.033	.214	.245	.035	.092	.366
Sig. (2-tailed)	.583		.812	.297	.863	.257	.192	.856	.630	.047
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.3 Pearson Correlation	.226	.045	1	.305	.547**	.348	.872**	.457	.163	.763**
Sig. (2-tailed)	.230	.812		.101	.002	.059	.000	.011	.391	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.4 Pearson Correlation	.284	.197	.305	1	.262	.363	.389	.281	.054	.612
Sig. (2-tailed)	.128	.297	.101		.162	.049	.034	.133	.776	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.5 Pearson Correlation	.197	-.033	.547**	.262	1	.759**	.338	.199	.021	.590**
Sig. (2-tailed)	.297	.863	.002	.162		.000	.068	.291	.913	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.6 Pearson Correlation	.115	.214	.348	.363	.759**	1	.232	.294	-.118	.570**
Sig. (2-tailed)	.545	.257	.059	.049	.000		.217	.114	.534	.001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.7 Pearson Correlation	.187	.245	.872**	.389	.338	.232	1	.533**	.073	.754**
Sig. (2-tailed)	.322	.192	.000	.034	.068	.217		.002	.701	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.8 Pearson Correlation	-.035	.035	.457	.281	.199	.294	.533**	1	-.068	.507**
Sig. (2-tailed)	.856	.856	.011	.133	.291	.114	.002		.723	.004
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x2.9 Pearson Correlation	.240	.092	.163	.054	.021	-.118	.073	-.068	1	.385
Sig. (2-tailed)	.202	.630	.391	.776	.913	.534	.701	.723		.036
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2 Total Pearson Correlation	.456	.366	.763**	.612**	.590**	.570**	.754**	.507**	.385	1
Sig. (2-tailed)	.011	.047	.000	.000	.001	.001	.000	.004	.036	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lampiran 10

## Output SPSS Uji Validitas Disiplin Kerja (Z)

Correlations

		z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	Z Total
z1	Pearson Correlation	1	.043	.102	.248	.300	.248	.310	-.074	.476**
	Sig. (2-tailed)		.823	.593	.186	.107	.186	.095	.697	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z2	Pearson Correlation	.043	1	.313	.406	.581**	.406	.353	.461	.693**
	Sig. (2-tailed)	.823		.092	.026	.001	.026	.056	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z3	Pearson Correlation	.102	.313	1	-.051	.346	-.051	.202	.189	.401*
	Sig. (2-tailed)	.593	.092		.790	.061	.790	.286	.318	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z4	Pearson Correlation	.248	.406	-.051	1	.356	1.000**	.569**	.122	.692**
	Sig. (2-tailed)	.186	.026	.790		.054	.000	.001	.520	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z5	Pearson Correlation	.300	.581**	.346	.356	1	.356	.583**	.485**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.107	.001	.061	.054		.054	.001	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z6	Pearson Correlation	.248	.406	-.051	1.000**	.356	1	.569**	.122	.692**
	Sig. (2-tailed)	.186	.026	.790	.000	.054		.001	.520	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z7	Pearson Correlation	.310	.353	.202	.569**	.583**	.569**	1	.439	.788**
	Sig. (2-tailed)	.095	.056	.286	.001	.001	.001		.015	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z8	Pearson Correlation	-.074	.461	.189	.122	.485**	.122	.439	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.697	.010	.318	.520	.007	.520	.015		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Z Total	Pearson Correlation	.476**	.693**	.401*	.692**	.817**	.692**	.788**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.028	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



## Lampiran 11

## Output SPSS Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

## Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	Y Total
y1	Pearson Correlation	1	.189	.220	.326	.013	-.119	.110	.056	.523	.048	.277	.422
	Sig. (2-tailed)		.318	.242	.079	.946	.532	.563	.769	.003	.799	.139	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.189	1	.188	.129	-.127	.138	.264	.110	.262	.226	.227	.417
	Sig. (2-tailed)	.318		.320	.497	.504	.466	.159	.564	.163	.230	.227	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.220	.188	1	.266	.277	.365	.152	-.159	.340	.369	.469	.567
	Sig. (2-tailed)	.242	.320		.155	.138	.047	.423	.402	.066	.045	.009	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.326	.129	.266	1	.005	.114	-.030	.122	.165	.420	.660	.529
	Sig. (2-tailed)	.079	.497	.155		.978	.547	.874	.520	.384	.021	.000	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	.013	-.127	.277	.005	1	.162	.377	.124	.362	.044	.023	.417
	Sig. (2-tailed)	.946	.504	.138	.978		.393	.040	.515	.049	.817	.905	.022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y6	Pearson Correlation	-.119	.138	.365	.114	.162	1	.389	.202	.140	.272	.141	.509
	Sig. (2-tailed)	.532	.466	.047	.547	.393		.034	.284	.461	.146	.456	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y7	Pearson Correlation	.110	.264	.152	-.030	.377	.389	1	.593	.231	-.042	.087	.655
	Sig. (2-tailed)	.563	.159	.423	.874	.040	.034		.001	.220	.825	.646	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y8	Pearson Correlation	.056	.110	-.159	.122	.124	.202	.593	1	.170	.193	-.114	.515
	Sig. (2-tailed)	.769	.564	.402	.520	.515	.284	.001		.370	.308	.548	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y9	Pearson Correlation	.523	.262	.340	.165	.362	.140	.231	.170	1	.229	.156	.578
	Sig. (2-tailed)	.003	.163	.066	.384	.049	.461	.220	.370		.224	.411	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y10	Pearson Correlation	.048	.226	.369	.420	.044	.272	-.042	.193	.229	1	.195	.467
	Sig. (2-tailed)	.799	.230	.045	.021	.817	.146	.825	.308	.224		.302	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y11	Pearson Correlation	.277	.227	.469	.660	.023	.141	.087	-.114	.156	.195	1	.512
	Sig. (2-tailed)	.139	.227	.009	.000	.905	.456	.646	.548	.411	.302		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y Total	Pearson Correlation	.422	.417	.567	.529	.417	.509	.655	.515	.578	.467	.512	1
	Sig. (2-tailed)	.020	.022	.001	.003	.022	.004	.000	.004	.001	.009	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Lampiran 12

## Output SPSS Uji Reabilitas Kompensasi (X1)

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.756	8

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	27.70	9.734	.502	.721
x1.2	27.83	10.557	.504	.729
x1.3	27.57	8.875	.496	.723
x1.4	27.40	9.283	.340	.767
x1.5	27.83	10.695	.457	.735
x1.6	28.03	10.861	.386	.743
x1.7	27.37	8.723	.608	.697
x1.8	27.70	9.734	.502	.721

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
31.63	12.378	3.518	8

## Lampiran 13

## Output SPSS Uji Reabilitas Pengawasan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	29.57	9.220	.239	.683
x2.2	30.03	9.689	.137	.705
x2.3	29.13	8.120	.660	.593
x2.4	29.03	8.792	.468	.634
x2.5	30.00	9.172	.468	.639
x2.6	30.00	9.241	.445	.643
x2.7	29.10	8.300	.655	.598
x2.8	29.87	9.154	.331	.660
x2.9	29.67	9.471	.113	.725

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.30	10.976	3.313	9



## Lampiran 14

## Output SPSS Uji Reabilitas Disiplin Kerja (Z)

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	8

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1	26.47	9.292	.262	.806
z2	26.17	8.489	.562	.750
z3	26.43	9.978	.243	.796
z4	26.67	8.920	.588	.750
z5	26.30	7.183	.694	.722
z6	26.67	8.920	.588	.750
z7	26.73	8.064	.689	.728
z8	26.67	9.747	.391	.777

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30.30	11.183	3.344	8

## Lampiran 15

## Output SPSS Uji Reabilitas Kinerja Guru (Y)

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	11

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	38.27	12.892	.287	.691
y2	38.50	13.086	.301	.690
y3	38.23	11.840	.418	.671
y4	38.20	12.097	.379	.677
y5	38.60	12.800	.267	.694
y6	37.93	12.409	.375	.679
y7	38.43	10.461	.463	.662
y8	37.90	11.472	.280	.706
y9	38.33	12.506	.483	.670
y10	38.53	12.878	.355	.684
y11	38.40	12.317	.372	.679

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.13	14.395	3.794	11

## Lampiran 16

## Output SPSS Uji Normalitas Persamaan 1

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.440	1.635

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.933	2	70.967	26.532	.000 <sup>a</sup>
	Residual	168.506	63	2.675		
	Total	310.439	65			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.281	2.910		2.502	.015
	Kompensasi	.303	.139	.313	2.183	.033
	Pengawasan	.451	.159	.406	2.827	.006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.53	33.07	28.20	1.478	66
Residual	-4.844	3.245	.000	1.610	66
Std. Predicted Value	-1.808	3.295	.000	1.000	66
Std. Residual	-2.962	1.984	.000	.984	66

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61009494
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.062
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.557
Asymp. Sig. (2-tailed)		.916



## Lampiran 17

## Output SPSS Uji Normalitas Persamaan 2

Model Summary<sup>p</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.825	1.137

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA<sup>d</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.773	3	133.591	103.417	.000 <sup>a</sup>
	Residual	80.090	62	1.292		
	Total	480.864	65			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.251	2.120		-2.948	.004
	Kompensasi	.504	.100	.418	5.028	.000
	Pengawasan	.553	.118	.400	4.698	.000
	Disiplin Kerja	.246	.088	.197	2.806	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.53	37.81	29.95	2.483	66
Residual	-2.336	3.736	.000	1.110	66
Std. Predicted Value	-1.782	3.164	.000	1.000	66
Std. Residual	-2.055	3.287	.000	.977	66

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11002543
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.053
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932

a. Test distribution is Normal.

## Lampiran 18

## Output SPSS Uji Linieritas Persamaan 1

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.440	1.635

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.933	2	70.967	26.532	.000 <sup>a</sup>
	Residual	168.506	63	2.675		
	Total	310.439	65			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.281	2.910		2.502	.015
	Kompensasi	.303	.139	.313	2.183	.033
	Pengawasan	.451	.159	.406	2.827	.006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

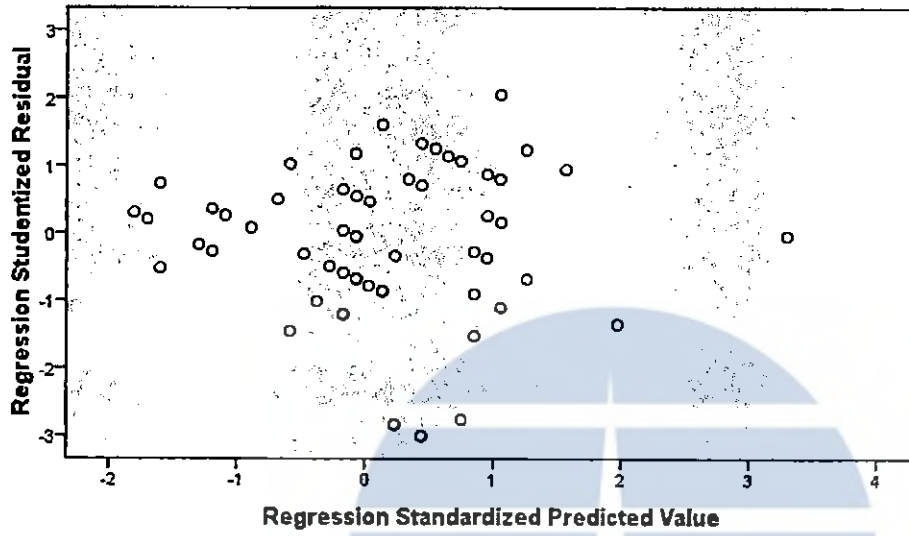
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.53	33.07	28.20	1.478	66
Std. Predicted Value	-1.808	3.295	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	.204	.777	.335	.098	66
Adjusted Predicted Value	25.48	33.08	28.20	1.484	66
Residual	-4.844	3.245	.000	1.610	66
Std. Residual	-2.962	1.984	.000	.984	66
Stud. Residual	-2.998	2.047	.000	1.007	66
Deleted Residual	-4.963	3.454	-.003	1.686	66
Stud. Deleted Residual	-3.212	2.102	-.008	1.035	66
Mahal. Distance	.031	13.701	1.970	2.016	66
Cook's Distance	.000	.251	.016	.036	66
Centered Leverage Value	.000	.211	.030	.031	66

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

### Scatterplot

Dependent Variable: Disiplin Kerja





## Lampiran 19

## Output SPSS Uji Linieritas Persamaan 2

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.825	1.137

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.773	3	133.591	103.417	.000 <sup>a</sup>
	Residual	80.090	62	1.292		
	Total	480.864	65			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.251	2.120		-2.948	.004
	Kompensasi	.504	.100	.418	5.028	.000
	Pengawasan	.553	.118	.400	4.698	.000
	Disiplin Kerja	.246	.088	.197	2.806	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

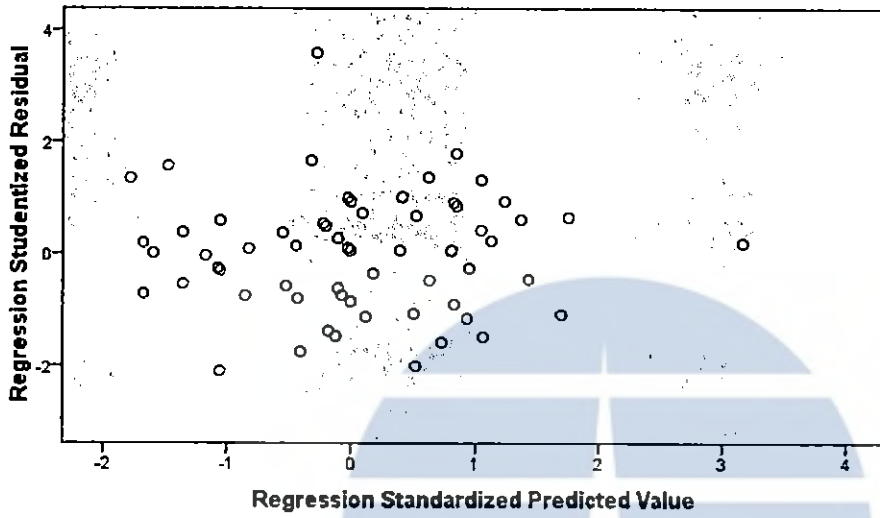
Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.53	37.81	29.95	2.483	66
Std. Predicted Value	-1.782	3.164	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	.160	.540	.268	.079	66
Adjusted Predicted Value	25.40	37.76	29.94	2.489	66
Residual	-2.336	3.736	.000	1.110	66
Std. Residual	-2.055	3.287	.000	.977	66
Stud. Residual	-2.094	3.593	.005	1.017	66
Deleted Residual	-2.426	4.463	.011	1.205	66
Stud. Deleted Residual	-2.155	4.005	.009	1.047	66
Mahal. Distance	.297	13.703	2.955	2.630	66
Cook's Distance	.000	628	.022	.078	66
Centered Leverage Value	.005	.211	.045	.040	66

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru



## Lampiran 20

## Output SPSS Analisis jalur Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.440	1.635

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.933	2	70.967	26.532	.000 <sup>a</sup>
	Residual	168.506	63	2.675		
	Total	310.439	65			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.281	2.910		2.502	.015
	Kompensasi	.303	.139	.313	2.183	.033
	Pengawasan	.451	.159	.406	2.827	.006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja



## Lampiran 21

### Output SPSS Analisis jalur Persamaan 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 <sup>a</sup>	.833	.825	1.137

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Pengawasan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.773	3	133.591	103.417	.000 <sup>a</sup>
	Residual	80.090	62	1.292		
	Total	480.864	65			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.251	2.120		-2.948	.004
	Kompensasi	.504	.100	.418	5.028	.000
	Pengawasan	.553	.118	.400	4.698	.000
	Disiplin Kerja	.246	.088	.197	2.806	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Guru