

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PADA GURU BERSERTIFIKASI**

**Trisna Revijawati, Yon Rizal, Samsi**

Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila

Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro

This research aims to determine the factors that affect the performance of the certified teachers of Public and Private Junior High School of Tanjung Senang Bandar Lampung District on the independent variable of work discipline, compensation, and oversight. The method used is the Ex Post Facto and survey with descriptive research design verification. The sampling technique is probability sampling with proportionate stratified random sampling method and calculated using the Slovin's formula. Hypothesis testing used simple linear regression analysis unit and multiple. The object of this research is the teachers who have been certified within a population amount of 103 teachers and 82 samples of the population. Based on the analysis of data obtained statistik calculated using the formula: (1). There's the influence on the performance of work discipline (2). There's the effect of compensation on performance (3). There's the influence on performance monitoring (4). There's the influence of labor discipline, compensation and oversight of the performance.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung pada variabel bebas disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan. Metode yang digunakan adalah Ex Post Facto dan Survey dengan desain penelitian deskriptif verifikatif. Teknik sampling adalah probability sampling dengan proportionate stratified random sampling dan dihitung menggunakan rumus slovin. Pengujian hipotesis menggunakan unit analisis regresi linier sederhana dan multiple. Obyek dalam penelitian adalah guru yang telah bersertifikasi dengan populasi sebesar 103 guru dan sampel 82 guru. Berdasarkan analisis data yang dihitung menggunakan rumus statistik diperoleh: (1). Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja (2). Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja (3). Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja (4). Ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan pengawasan terhadap kinerja.

kata kunci : disiplin kerja, kinerja, kompensasi, pengawasan

## **Pendahuluan**

Pendidikan merupakan pondasi pembangunan sebuah bangsa. Kualitas pendidikan dapat dilihat dari sarana dan prasarana penunjang proses pembelajaran yang lengkap. Selain itu kualitas pendidikan juga dapat dilihat dari kualitas guru sebagai tenaga pendidik. Guru yang memiliki kompetensi dibidangnya akan dapat menyampaikan materi dengan baik serta menjadi teladan yang baik bagi siswanya sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Meningkatkan kualitas pendidikan dapat dimulai dengan meningkatkan kualitas proses pendidikan yang berlangsung di sekolah. Pengetahuan serta nilai sosial yang didapat di sekolah merupakan bekal utama siswa untuk menjalani perannya di masyarakat. Pengetahuan serta nilai sosial didapat siswa melalui proses KBM serta kegiatan ekstrakurikuler yang ada di sekolah. Dengan memaksimalkan setiap kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Salah satu faktor penting yang menentukan kualitas pendidikan adalah guru. Sebagai tenaga profesional guru disyaratkan memiliki kualifikasi akademik tertentu yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Selain itu guru juga harus memiliki kedisiplinan, mematuhi tata tertib di sekolah dan norma yang berlaku di masyarakat. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Disiplin kerja guru sangat menentukan kinerja ini, guru yang memiliki disiplin kerja yang ringgi akan senantiasa mengerjakan tugasnya tepat waktu, efektif dan efisien, serta sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja guru yang membaik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Selain itu kinerja juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima guru. Kompensasi yang diberikan penting untuk memotivasi guru agar bekerja lebih baik lagi sehingga guru menjadi bersemangat dalam bekerja. Kinerja guru juga tidak terlepas dari pengawasan kepala sekolah dan pengawas yang membuat kinerja membaik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Berdasarkan penjelasan di atas usaha meningkatkan kinerja ini, dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya disiplin kerja, kompensasi dan pengawasan yang akan meningkatkan kinerja serta membangun semangat kerja guru.

## **Kajian Pustaka**

### **Kinerja (Y)**

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/ KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. (Rusman, 2012: 95)

### **Disiplin kerja(X1)**

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2009: 193)

## Kompensasi(X2)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan yang diberikan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan. (Hasibuan, 2009: 22)

## Pengawasan (X3)

Pengawasan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktifitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (H.B. Siswanto, 2007 : 140)

## Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *ex post facto* dan survey. Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini tergolong penelitian *deskriptif verifikatif* diartikan sebagai penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Teknik samplingnya adalah *Probability Sampling*, dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*, perhitungan menggunakan rumus slovin. Unit analisis adalah regresi linier sederhana digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Lalu untuk mengetahui tingkat signifikansi digunakan uji t. Sedangkan pengujian hipotesis keempat digunakan regresi linier multipel dan untuk memperoleh signifikansi digunakan uji F. Dalam penelitian ini obyek yang diteliti adalah guru yang telah bersertifikat sertifikasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, interview (wawancara), dokumentasi, dan angket (kuesioner). Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri dan Swasta yang telah bersertifikasi di Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013. Berdasarkan data yang didapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan diteliti sebanyak 103 guru. Jadi, besarnya sampel dalam penelitian adalah ini 82 guru.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji ada tidaknya pengaruh ketiga variabel X, pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap kinerja pada guru SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013., maka digunakan analisis regresi sederhana untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga. Sedangkan untuk regresi keempat menggunakan regresi linier multipel.

#### 1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 44,216 + 0,242X$$

- 1) Konstanta sebesar  $a = 44,216$  menyatakan bahwa jika tidak ada skor disiplin kerja ( $X=0$ ), maka rata-rata skor kinerja adalah 44,216

- 2) Koefisien regresi untuk b sebesar 0,242 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada disiplin kerja, maka ada kinerja guru adalah 0,242.

Hipotesis pertama yaitu ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung tahun Pelajaran 2012/ 2013. Adapun besar koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,278 yang berarti besar sumbangan disiplin kerja terhadap kinerja adalah 27,8% sedangkan 72,2% nya disumbangkan oleh faktor lain.

## 2. Hipotesis kedua

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 34,286 + 0,841X$$

- 1) Konstanta sebesar a = 34,286 menyatakan bahwa jika tidak ada skor perencanaan pembelajaran ( $X=0$ ), maka rata-rata skor kinerja guru adalah 34,286
- 2) Koefisien regresi untuk b sebesar 0,841 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada perencanaan pembelajaran, maka ada kinerja guru adalah 0,841.

Hipotesis kedua yaitu ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung tahun Pelajaran 2012/ 2013. Adapun besar koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,257 yang berarti besar sumbangan pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah 25,7% sedangkan 74,3% nya disumbangkan oleh faktor lain.

## 3. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 20,591 + 0,552X$$

- 1) Konstanta sebesar a = 20,591 menyatakan bahwa jika tidak ada skor pengawasan ( $X=0$ ), maka rata-rata skor kinerja adalah 20,591.
- 2) Koefisien regresi untuk b sebesar 0,552 menyatakan setiap penambahan satu satuan atau jika ada pengawasan, maka ada kinerja adalah 0,552.

Hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung tahun Pelajaran 2012/ 2013. Adapun besar koefisien determinasi ( $r^2$ ) 0,246 yang berarti besar sumbangan pengaruh pengawasan terhadap kinerja adalah 24,6% sedangkan 75,4% nya disumbangkan oleh faktor lain.

## 4. Hipotesis Keempat

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi didapat persamaan regresi.

$$\hat{Y} = 19,482 + 0,170X_1 + 0,313X_2 + 0,241X_3$$

Keterangan :

- a. Konstanta sebesar 19,482 menyatakan bahwa jika tidak ada skor disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan ( $X=0$ ), maka skor kinerja sebesar 19,482
- b. Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,170 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,170 jika variabel lain dianggap tetap.

- c. Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,313 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,313 jika variabel lain dianggap tetap.
- d. Koefisien regresi  $b_3$  sebesar 0,241 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan dimensi pengawasan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,241 jika variabel lain dianggap tetap.

Hipotesis Keempat yaitu ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung tahun pelajaran 2012/2013 dibuktikan pada pengujian hipotesis adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hasilnya diperoleh  $26,129 > 2,900$ . Koefisien korelasi (R) 0,522 dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,273 atau 27,3%. Sehingga terbukti adanya pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung tahun pelajaran 2012/2013.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana, ditemukan fakta bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Veithzal Rivai (2006: 443) yang mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Implikasi dari penelitian ini adalah jika peraturan yang ada dilaksanakan dengan baik maka setiap tugas yang diberikan kepada guru akan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab sehingga hasilnya akan menimbulkan kepuasan kerja yang akan mendorong semangat kerja guru sehingga akan berdampak positif pada kinerjanya dalam bekerja. Sebaliknya jika pekerjaan yang dilakukan tidak dilakukan dengan disiplin maka hasil yang diperoleh tidak akan memuaskan sehingga hasil kinerja yang diperoleh kurang maksimal.

### **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja guru**

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana, ditemukan fakta bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat T. Handoko (2010: 155) yang mengatakan bahwa suatu cara departemen personalia meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah melalui kompensasi. Tingkat kompensasi absolut karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan

harga mereka. Oleh karena itu, jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja mereka bisa menurun drastis.

Implikasi dari penelitian ini adalah kompensasi yang diterima guru akan meningkatkan kesejahteraannya sehingga guru lebih termotivasi lagi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dalam kegiatan pembelajaran sehingga kinerja guru akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan dinilai tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan maka guru tidak akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga akan berdampak negatif terhadap kinerjanya.

### **3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja**

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana, ditemukan fakta bahwa pengawasan berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan peraturan pemerintah melalui Mendikbud. Menurut Instruksi Mendikbud No. 3/U/1987 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan, disebutkan bahwa pengawasan merupakan usaha untuk menjaga agar kegiatan pelaksanaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, sesuai dengan perencanaan, kebijakan, dan peraturan atau perundangan yang berlaku, sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. (Sudiyono, 2004: 67)

Implikasi dari penelitian ini adalah tindakan pengawasan yang dilakukan berdasarkan fungsi pengawasan diharapkan dapat membuat pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Pengetahuan tentang supervisi atau pengawasan memberikan bantuan kepada guru dalam merencanakan dan melaksanakan peningkatan profesional mereka dengan memanfaatkan sumber yang tersedia. Kepala sekolah bertugas memimpin dan membimbing guru agar lebih mengerti dan lebih efisien dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

### **4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Kinerja**

Kinerja guru merupakan prestasi kerja guru sebagai hasil dorongan atau motivasi yang diperlihatkan dalam bentuk perilaku. Motivasi tersebut dapat bersumber dari luar diri seseorang seperti gaji, hubungan dengan atasan maupun yang lainnya yang mendorong guru untuk lebih bersemangat sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. (Wahyudi, 2012: 11)

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu perilaku yang tercermin dari ketaatan seseorang terhadap peraturan serta norma yang berlaku. Hasibuan (2009: 193) mengatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Syafri Mangkuprawirya (2003: 196) mengatakan bahwa jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, akan timbul ketidakpuasan yang akan mengurangi kinerja karyawan, meningkatkan keluhan, dan menyebabkan mogok kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan. Menurut Atmodiwirio (2000 : 182) dalam lingkungan Departemen Pendidikan dan kebudayaan yang menjadi sasaran pengawasan adalah meningkatkan disiplin serta prestasi kerja atau kinerja pegawai untuk pencapaian sasaran pelaksanaan tugas dan menekan sekecil mungkin penyalahgunaan wewenang

Implikasi dari penelitian ini adalah kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan. Kinerja yang maksimal dapat tercapai jika guru disiplin dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Kemudian kompensasi yang diterima akan semakin meningkatkan semangat guru dalam bekerja. Agar apa yang dilakukan guru tidak menyimpang dari tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan pengawasan oleh pihak – pihak terkait serta pemberian pelatihan atau pengarahan sebagai tindak lanjut kegiatan pengawasan agar kualitas kinerja guru dapat dimaksimalkan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka kesimpulan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.
2. Adapengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.
3. Adapengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.
4. Ada pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan pengawasan terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/2013.

## DAFTAR RUJUKAN

- Atmodiwirio, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rusman. 2012. *Model- Model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswanto, H.B. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudiyono. 2004. *Manajemen Pendidikan Tinggi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Profesionalisme Guru*. Jakarta: Prestasi Pustaka.