

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, SARANA, KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU SERTIFIKASI SMK BANDAR LAMPUNG**

(Artikel Skripsi)

Oleh

RIZA MARTA ZORINA



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2014**

PENGARUH DISIPLIN KERJA, SARANA, KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU SERTIFIKASI SMK BANDAR LAMPUNG

Riza Marta Zorina, Erlina Rupidah, Samsi

Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Unila

Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro

The aim of this research is to know influence of work dicipline, facilities and performance of certificated teachers at SMK Economy public and private school Bandar Lampung in the academic year 2013/2014. The method of research uses descriptive verification approach by ex post facto and survey. The population consists of 127 teachers chosen by Nomogram Harry King formula in amount of 105 persons. The hypothesis testing 1, 2 and 3 use simple linear regression and hypothesis 4 uses multiple linear regression. The result of research showed: (1) There is influence of work dicipline towards certificated teachers' performance, (2) There is influence of facility towards certificated teachers' performance; (3) There is influence of compensation towards certificated teachers' performance; (4) There is influence of work dicipline, facility and compensation toward performance of certificated teachers.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja, sarana, dan kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014. Metode dalam penelitian ini menggunakan *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan ex post facto dan survey. Populasi penelitian ini berjumlah 127 orang guru dengan jumlah sampel berdasarkan rumus Nomogram Harry King sebanyak 105 orang guru. Untuk menguji hipotesis 1,2 dan 3 menggunakan regresi linier sederhana dan hipotesis 4 dengan menggunakan regresi linier multiple. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi; (2) Ada pengaruh sarana terhadap kinerja pada guru sertifikasi; (3) Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi; (4) Ada pengaruh disiplin kerja, sarana, dan kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi.

Kata kunci: disiplin kerja, kinerja, kompensasi, sarana

Pendahuluan

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting bagi Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang. Suatu bangsa dapat dikatakan maju ditandai dengan majunya pendidikan di negara tersebut oleh sebab itu kualitas pendidikan di Indonesia perlu ditingkatkan. Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, dengan adanya pendidikan akan terbentuk manusia yang terampil dan berkualitas. Kualitas sistem pendidikan secara umum memiliki keterkaitan terhadap kinerja guru.

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Kunandar 2009: 7). Kualitas guru dapat dilihat dari kemampuan mengajar yaitu guru dituntut menggunakan model pembelajaran yang lebih variatif, memanfaatkan media pembelajaran secara optimal, dan yang tidak kalah penting guru harus memiliki buku panduan pembelajaran. Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam dunia pendidikan, dapat dikatakan guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru akan berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas. Melalui proses belajar mengajar inilah kualitas pendidikan Indonesia ditentukan. Artinya, secara keseluruhan kualitas pendidikan berawal dari kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru di ruang kelas.

Dapat dikatakan bahwa tugas seorang guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar guru menjadi tenaga yang profesional sangat diperlukan. Salah satu bentuknya guru disarankan mengikuti pelatihan-pelatihan pendidikan yang dilaksanakan oleh LPMP karena guru perlu memiliki kemampuan untuk menggali informasi kependidikan dan bidang studi dari berbagai sumber, termasuk dari sumber elektronik, pertemuan ilmiah, serta melakukan kajian untuk menunjang pembelajaran yang mendidik. Kenyataannya, secara kuantitas jumlah guru di Indonesia sudah cukup memadai, namun secara mutu pada umumnya dinilai masih rendah. Hal ini dapat dibuktikan dengan banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki. Kinerja seorang guru dirasa perlu ditingkatkan, gunanya untuk meningkatkan kualitas guru dan mutu pendidikan itu sendiri.

Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang kinerjanya baik dapat ditunjukkan dengan lengkapnya perangkat pembelajaran yang ia miliki sebelum pembelajaran dimulai pada awal tahun pembelajaran. Perangkat pembelajaran yang dimaksud disini seperti RPP, silabus, modul pembelajaran, media pembelajaran dan lain-lain. Guru juga disarankan mengikuti program sertifikasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi,

sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak. Saat ini guru juga dituntut untuk memenuhi jam mengajar minimal 24 jam/minggu. Namun kenyataannya masih banyak guru yang belum menyelesaikan perangkat pembelajarannya saat memasuki tahun ajaran baru, ada juga guru yang jumlah jam mengajarnya tidak memenuhi 24 jam. Seorang guru yang jam mengajarnya kurang dari 24 jam/minggu, maka ia disarankan untuk memenuhi jam mengajar tersebut dengan mengajar mata pelajaran yang lain atau dengan mengajar mata pelajaran yang sama tetapi di sekolah yang lain agar seorang guru dapat memenuhi jam mengajar sebanyak 24 jam/minggu.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam mematuhi peraturan yang ada di sekolah. Dalam disiplin terdapat unsur-unsur yang meliputi pedoman perilaku, peraturan yang konsisten, hukuman dan penghargaan.

Dalam konteks keguruan, disiplin mengarah pada kegiatan yang mendidik guru untuk patuh terhadap aturan-aturan sekolah. Salah satu bentuk disiplin kerja guru dapat dilihat dari tingkat kehadiran guru, tidak datang terlambat ke sekolah, memakai seragam yang telah ditetapkan sekolah, dan taat terhadap aturan-aturan yang ada di sekolah. Disiplin kerja guru tidak hanya ditunjukkan dengan melakukan tugas-tugas yang diembankan kepada guru, tetapi dapat juga dilihat dari apa dan bagaimana cara guru melaksanakan program yang disusun agar berjalan dengan optimal.

Nyatanya masih banyak guru yang belum melakukan tugas dan kepercayaan yang diberikan kepada mereka. Selama ini masih banyak guru yang melalaikan tugas mereka sebagai guru contohnya masih ada guru yang tidak memakai seragam yang telah ditentukan sekolah, membolos saat jam kerja, tidak mengajar penuh di kelas, pulang sebelum waktunya, tingkat kehadiran guru yang kurang optimal yaitu sebanyak 67%. Disiplin kerja yang terabaikan akan menjadi budaya kerja yang buruk dan dapat menurunkan kinerja guru dalam penyelenggaraan proses pendidikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru yaitu sarana di sekolah yang merupakan faktor eksternal dari kinerja guru. Agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar diperlukan sarana yang menunjang kinerja guru sehingga guru dapat bekerja lebih maksimal. Keberadaan sarana di sekolah juga mutlak diperlukan di sebuah lembaga pendidikan karena pendidikan tidak mungkin terlaksana dengan baik apabila tenaga pengajar tidak ditunjang oleh ketersediaan sarana yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Sarana yang lengkap dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya. Sarana yang dimaksud seperti buku panduan pelajaran, alat-alat tulis, meja, kursi, ruang kelas dan lain-lain.

Nyatanya ketersediaan sarana disekolah terkadang tidak memadai, dan ada sekolah yang sarannya memadai tetapi kurang dimanfaatkan secara optimal oleh para guru untuk mendukung kinerjanya. Kita bisa membandingkan antara guru yang dilengkapi sarana yang memadai dengan guru yang tidak dilengkapi sarana yang memadai. Guru yang dilengkapi dengan sarana yang baik akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana yang memadai. Kualitas sarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik yang ada di sekolah tersebut.

Seorang guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalnya mendapatkan banyak kompensasi dari pemerintah diantaranya gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, penghasilan lain berupa tunjangan sertifikasi, tunjangan fungsional, tunjangan mengajar, asuransi kesehatan dan lainnya. Tunjangan sertifikasi diberikan pemerintah kepada guru bersertifikasi apabila Ia memenuhi jam mengajar 24 jam/minggu yaitu besarnya kompensasi sebanyak satu kali gaji pokok perbulan. Tunjangan ini dimaksudkan pemerintah agar kehidupan guru lebih sejahtera dan dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, pemberian kompensasi kepada guru diharapkan sesuai dengan beban kinerjanya. Guru yang beban kerjanya tinggi mendapatkan kompensasi yang tinggi.

Pemberian kompensasi dilakukan agar semangat guru dalam mengajar meningkat dan siswa akan memperoleh pengalaman belajar yang berkualitas. Kompensasi seharusnya juga diberikan tepat waktu agar kebutuhan-kebutuhan guru dapat segera terpenuhi dan tidak mengganggu konsentrasinya dalam mengajar dan dapat bekerja secara professional. Kenyataannya, kompensasi diberikan tidak sesuai dengan tingkat kinerja guru. Kondisi seperti ini menyebabkan motivasi kerja guru menjadi menurun. Selain itu, kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu akan mempengaruhi tingkat kinerja dari guru termasuk kedisiplinan kerja guru.

Dapat dikatakan bahwa segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan baik bersifat pribadi maupun kelompok, apabila tanpa disadari dengan usaha untuk meningkatkan kinerja, maka tujuan akhir dari satu organisasi tidak akan tercapai. tinggi rendahnya kinerja guru berkaitan erat dengan banyak faktor, diantaranya adalah disiplin kerja, sarana, dan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014”.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014?
2. Apakah ada pengaruh Sarana terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014?
3. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014?
4. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja, Sarana, dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014?

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah *ex post facto* dan *survey* dengan jenis penelitian *deskriptif verifikatif*. Teknik sampling yang digunakan adalah *Probability Sampling*, dengan menggunakan *Proportioned Stratified Random Sampling*, perhitungan menggunakan rumus nomogram Harry King. Unit analisisnya adalah regresi linier sederhana dan regresi linier multiple. Obyek yang diteliti adalah guru SMK Ekonomi negeri dan swasta yang bersertifikasi di Bandar Lampung. Teknik pengumpulan data adalah observasi, interview (wawancara), dokumentasi, dan kuesioner (angket).

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010: 117).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Ekonomi Negeri dan Swasta yang telah bersertifikasi Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014 yang berjumlah 127 orang guru.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto 2010:174). Sedangkan, menurut Sugiyono (2011: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 105 orang guru, dihitung berdasarkan rumus Nomogram Harry King dengan pertimbangan bahwa rumus ini sederhana dan untuk mendapatkan hasil yang pasti dari keseluruhan guru yang diteliti serta lebih akurat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, interview (wawancara), dokumentasi, dan kuesioner (angket). Sedangkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga digunakan model regresi linier sederhana dan untuk menguji hipotesis keempat digunakan regresi linier multiple dengan persamaan regresi, sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini yaitu

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
2. Ada pengaruh Sarana terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
3. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
4. Ada pengaruh Disiplin Kerja, Sarana, dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

Hasil dan pembahasan

1. Hipotesis Pertama

H_0 : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung. Hasil pengujian menunjukkan $t_{hitung} 7,021 > t_{tabel}$ sebesar 1,98. Kemudian koefisien korelasi ($r = 0,569$), hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan sebesar 0,569 antara disiplin kerja terhadap kinerja guru. Koefisien determinasinya ($r^2 = 0,324$) artinya kinerja guru dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 32,4%.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan fakta bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada guru sertifikasi. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku guru yang menaati peraturan-peraturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja seorang guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Helmi dalam Barnawi dan Moh. Arifin (2012: 112) mengatakan “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi”.

Disiplin kerja yang baik akan mendorong guru untuk mendapatkan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu pendidikan atau organisasi untuk mencapainya. Disiplin kerja dikatakan berhasil apabila dapat dilihat guru mentaati peraturan-peraturan yang ada disekolah tanpa melanggarnya sehingga tidak akan merugikan dirinya sendiri maupun warga sekolah lainnya.

Disiplin kerja di lingkungan sekolah memiliki tujuan yang berpengaruh besar terhadap mutu pendidikan. Depdikbud menyatakan tujuan disiplin dibagi menjadi dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1. Tujuan umum adalah agar terlaksananya kurikulum secara baik yang menunjang peningkatan mutu pendidikan.
2. Tujuan khusus, yaitu (a) agar kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang menggairahkan bagi seluruh peserta warga sekolah; (b) agar guru dapat melaksanakan proses belajar mengajar seoptimal mungkin dengan semua sumber yang ada di sekolah dan di luar sekolah; (c) agar tercipta kerja sama yang erat antara sekolah dengan orang tua dan sekolah dengan masyarakat untuk mengemban tugas pendidikan.

2. Hipotesis Kedua

H_0 : Tidak ada pengaruh sarana terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada pengaruh sarana terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa sarana berpengaruh terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung.

Hasil pengujian menunjukkan $t_{hitung} 5,868 > t_{tabel}$ sebesar 1,98.

Kemudian koefisien korelasi ($r = 0,501$), hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan sebesar 0,501 antara sarana terhadap kinerja pada guru. Koefisien determinasinya ($r^2 = 0,251$) artinya kinerja guru dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 25,1%.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan fakta bahwa sarana berpengaruh terhadap kinerja pada guru sertifikasi. Hal ini disebabkan karena sarana disekolah pasti diperlukan disebuah lembaga pendidikan karena pendidikan tidak mungkin terlaksana dengan baik apabila tenaga pengajar dan peserta didik tidak ditunjang oleh ketersediaan sarana dan prasarana. Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto (2008: 51) mengatakan “sarana seperti alat langsung untuk mencapai tujuan

pendidikan, prasarana berarti alat tidak langsung untuk mencapai tujuan pendidikan.”.

Dengan tersedianya prasarana dan sarana belajar berarti menuntut guru dan siswa dalam menggunakannya. Peranan guru adalah sebagai berikut: (i) memelihara, mengatur prasarana untuk menciptakan suasana belajar yang menggembirakan, (ii) memelihara dan mengatur sasaran pembelajaran yang berorientasi pada keberhasilan siswa belajar, dan (iii) mengorganisasikan belajar siswa sesuai dengan prasarana dan sarana secara tepat guna (Dimiyati dan Mudjiono, 2006: 250).

Sarana pendidikan sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana yang memadai. Kualitas sarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir. Artinya sarana yang digunakan haruslah sarana yang modern yang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan harus disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik di sekolah tersebut.

3. Hipotesis Ketiga

H_0 : Tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan fakta bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada guru sertifikasi. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh guru sebagai upah dari penggunaan tenaga dan jasa mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2007: 133-134) menyatakan “kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah intensif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan), (Hasibuan 2003: 118).

Menurut Tjuju dan Suwatno dalam Barnawi dan Moh. Arifin (2012: 47), besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap

organisasi dan besar kecilnya kompensasi juga menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi.

Berikut pendapat beberapa ahli yang menyadari bahwa pemberian kompensasi akan mempengaruhi kinerja guru.

1. Adiningsih dalam muhlisin mengemukakan bahwa dunia guru masih terselingkung dua masalah yang memiliki mutual korelasi yang pemecahannya memerlukan kearifan dan kebijaksanaan beberapa pihak terutama pengambil kebijakan, yaitu (1) profesi keguruan kurang menjamin kesejahteraan karena rendah gajinya. Rendah gaji berimplikasi kepada kinerjanya. (2) Profesionalisme guru masih rendah.
2. Tjuju & Suwatno mengemukakan bahwa kompensasi yang lebih baik akan menciptakan kepuasan kepada karyawan yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik, karyawan akan bekerja lebih baik. (Barnawi dan Moh. Arifin 2012: 48-49)

Untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang diperlukan adalah memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan dan kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan karena jika kompensasi dibayar tidak tepat waktunya akan berpengaruh tidak baik terhadap kinerja guru. Kompensasi tidak tepat waktu bisa menurunkan kinerja guru seperti disiplin, moral, gairah kerja guru. Sebaliknya, apabila kompensasi pada guru dibayar tepat waktu maka akan memberikan dampak positif bagi guru seperti guru disiplin dan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

4. Hipotesis Keempat

H_0 : Tidak ada pengaruh disiplin kerja, sarana, dan kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

H_1 : Ada pengaruh disiplin kerja, sarana, dan kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

Untuk menguji hipotesis tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik F, dari hasil analisis data dengan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 42,950$ dengan signifikansi (sig.) sebesar 0,000, sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk/df) untuk pembilang = 3 dan penyebut = 101 dan $\alpha = 0,05$ dari daftar tabel diperoleh = 2,698, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $42,950 > 2,69$ maka H_0 ditolak dan

menerima H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja, sarana dan kompensasi terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung tahun pelajaran 2013/2014.

Berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa ada pengaruh antara Disiplin Kerja, Sarana, dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun ajaran 2013/2014.

Hasil analisis tersebut sesuai dengan pendapat Barnawi dan Moh Arifin (2012:13) yang menyatakan kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil pegawai dilihat dari kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Penilaian kinerja menurut Tjuju dan Suwatno (2009: 161) merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

Rivai (2008:29) menyatakan cara pengukuran keberhasilan ataupun kegagalan kinerja manajemen dapat diukur dengan melakukan:

- a. perbandingan antara kinerja nyata dengan kinerja yang direncanakan
- b. perbandingan antara kinerja nyata dengan hasil (sasaran) yang diharapkan
- c. perbandingan antara kinerja nyata tahun ini dengan tahun sebelumnya
- d. perbandingan kinerja suatu perusahaan dengan perusahaan lain yang unggul di bidangnya (*benchmarking*/patok duga)
- e. perbandingan capaian tahun berjalan dengan rencana dalam (dua, tiga, empat, atau lima tahun) tren pencapaian.

Salah satu faktor internal yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja Guru adalah disiplin kerja. Helmi dalam Barnawi dan Moh. Arifin (2012: 112) menyatakan disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin kerja adalah persepsi guru terhadap sikap pribadi guru dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki

oleh guru dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, dan lingkungannya (Aritonang dalam Barnawi dan Moh. Arifin 2012:112).

Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang guru diwajibkan mentaati peraturan-peraturan yang ada disekolah dan tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan dirinya sendiri maupun pihak sekolah lainnya. Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu pendidikan atau organisasi untuk mencapainya.

Faktor eksternal merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dicapai. Salah satu faktor luar diri individu yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah sarana. Daryanto (2008: 51) yang mengatakan sarana seperti alat langsung untuk mencapai tujuan pendidikan. Misalnya: ruang, buku, perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya. Pendapat lain menyatakan bahwa sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah (Bafadal 2003: 2).

Dengan tersedianya prasarana dan sarana belajar berarti menuntut guru dan siswa dalam menggunakannya. Peranan guru adalah sebagai berikut: (i) memelihara, mengatur prasarana untuk menciptakan suasana belajar yang menggembirakan, (ii) memelihara dan mengatur sasaran pembelajaran yang berorientasi pada keberhasilan siswa belajar, dan (iii) mengorganisasikan belajar siswa sesuai dengan prasarana dan sarana secara tepat guna (Dimiyati dan Mudjiono, 2006: 250).

Sarana pendidikan sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Kualitas sarana dan prasarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir.

Selain disiplin kerja dan sarana, faktor penting lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Hasibuan berpendapat kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (2003: 118).

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan

kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti intensif dan *Gain Sharing*. Sementara itu kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan (Wibowo 2007: 134).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang diperlukan adalah memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan dan kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan karena jika kompensasi dibayar tidak tepat waktunya akan berpengaruh tidak baik terhadap kinerja guru. Kompensasi tidak tepat waktu bisa menurunkan kinerja guru seperti disiplin, moral, gairah kerja guru. Sebaliknya, apabila kompensasi pada guru dibayar tepat waktu maka akan memberikan dampak positif bagi guru seperti guru disiplin dan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.

Kesimpulan

1. Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
2. Ada pengaruh Sarana terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
3. Ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.
4. Ada pengaruh Disiplin Kerja, Sarana, dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Guru Sertifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2013/2014.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Sarana Prasarana, dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Guru Serifikasi SMK Ekonomi Negeri dan Swasta di Bandar Lampung Pelajaran 2013/2014, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut.

1. Hendaknya kepatuhan akan tata tertib sekolah selalu optimal untuk meningkatkan aktivitas belajar murid.
2. Hendaknya lingkungan kerja selalu optimal dan kondusif untuk meningkat semangat guru dalam mengajar di kelas.
3. Hendaknya guru memiliki motivasi yang optimal untuk meningkatkan kualitas belajar dikelas.
4. Seluruh warga sekolah, yaitu kepala sekolah, guru-guru, staf tata usaha dan juga murid hendaknya dapat bekerja sama dengan baik untuk memajukan sekolahnya.

Daftar Rujukan

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bafadal, Ibrahim. 2003. *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Barnawi, Moh Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta : Ar-ruzz media
- Daryanto, HM. 2008. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dimiyati, Mudjiono. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kunandar. 2009. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veitzal dkk. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo