

**PENGARUH KOMPENSASI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA TK MISI BAGI BANGSA SEJAKARTA**

Lukiyana¹

Detri Sonata Tualaka²

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

Email : Lukiyana@uta.45jakarta.ac.id¹

Email : detrisonata@yahoo.com²

ABSTRAK

Penelitian ini tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta ”. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru Variabel Intervening dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Dan variabel independen terdiri dari Kompensasi dan Fasilitas Kerja. Jumlah populasi responden yang diteliti di TK Misi Bagi Bangsa Sejakarta adalah 60 responden, tetapi yang diambil menjadi responden penelitian ini adalah seluruh jumlah responden. Metode pengambilan sampel adalah sensus yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jadi dalam penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana seluruh anggota populasi sebanyak 60 orang diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi responden. Penelitian ini dilakukan dengan beberapa tahapan. Tahap pertama adalah untuk menggali teori dari pustaka atau dengan statistik deskriptif dan pengumpulan data dari objek yang diriset. Tahap kedua adalah uji kelayakan data dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas. Tahap ketiga adalah tahap pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F untuk menguji hipotesis baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya dihitung koefisien determinasi yang disesuaikan serta pembentukan persamaan regresi. Hasil penelitian ini membuktikan: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kompensasi dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Fasilitas Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Intervensi Kompensasi terhadap Kinerja Guru dapat menambah kekuatan dari pengaruh

Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan melalui Disiplin Kerja. Intervensi Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru dapat menambah kekuatan dari pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan melalui Disiplin Kerja.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Disiplin Kerja, Kompensasi, Fasilitas Kerja.

ABSTRACT

This study on the "Influence of Compensation and Working Facilities on Employee Performance With Work Discipline As an intervening variable in kindergarten Nations Mission For Tanjung Priok, North Jakarta". The dependent variable in this study is the Employee Performance. Intervening variable in this study is the Work Discipline. And an independent variable consisted of Compensation and Working Facilities. The number of respondents surveyed population in kindergarten Nations Mission For Tanjung Priok, North Jakarta is 60 respondents, but are taken into respondents of this study is the whole number of respondents. The sampling method was census is part of the number and characteristics of the population. So in this study using census method, in which all members of a population of 60 people given the same opportunity to be the respondent. This research was conducted with several stages. The first stage is to explore the theory of literature or by descriptive statistics and data collection of objects researched. The second stage is to test the feasibility of the data by using the test data validity and reliability testing. The third stage is the stage of hypothesis testing using t-test and F test to test the hypothesis either partially or simultaneously. Further calculated the adjusted coefficient of determination and the establishment of the regression equation. The results of this study prove: Compensation positive and significant effect on the Work Discipline. Working Facilities and no significant positive effect on the Work Discipline. Compensation and Working Facilities simultaneously positive and significant effect on the Work Discipline. Compensation positive and significant impact on employee performance. Working Facilities significant negative effect on employee performance. Work Discipline positive and significant impact on employee performance. Compensation, Employment and Work Discipline Facility jointly-sam positive and significant impact on employee performance. Intervention Compensation for Employee Performance can increase the strength of the influence of Compensation for Employee Performance through Work Discipline. Intervention Work Facilities for Employee Performance can increase the strength of the influence of Compensation for Employee Performance through Work Discipline.

Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Compensation, Work Facilities.

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan sekarang di tuntut untuk menciptakan proses belajar mengajar yang tinggi untuk pengembangan sekolah .Lembaga pendidikan harus mampu membangun dan meningkatkan proses belajar mengajar dalam lingkungannya, Lembaga Pendidikan didirikan dengan tujuan untuk memfasilitasi dan memberikan bekal dasar kepada anak – anak di usia dini, dalam bidang pendidikan, moral, karakter serta membantu orang tua dalam membimbing dan mendidik anak, Oleh karena itu lembaga pendidikan merupakan asset bagi para siswa – siswi yang mau di didik untuk kelak menjadi orang yang berguna bagi bangsa dan negara . Seorang guru adalah pendidik yang bermutu yang memiliki kualitas dan tanggung jawab besar terhadap sekolah. Tercapainya suatu tujuan dalam lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada peralatan modern sarana dan prasarana, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut .Keberhasilan suatu perusahaan sangat di pengaruhi oleh kinerja karyawannya, setiap lembaga pendidikan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dewasa ini perkembangan dunia kerja ditandai dengan semakin kerasnya persaingan yang ada dan sempitnya lapangan kerja yang tersedia, hal inilah yang menjadi penyebab utama bertambahnya tingkat pengangguran yang sedang dialami Indonesia saat ini. Sekarang banyak perusahaan yang menerima calon tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) lebih mengutamakan menerima calon tenaga kerja yang berasal dari lulusan luar negeri atau lulusan perguruan tinggi negeri atau swasta yang terkemuka karena menurut pandangan mereka bahwa para lulusan perguruan tinggi tersebut lebih bermutu, inovatif, *creative*, dipandang lebih bergengsi dan membanggakan untuk membangun image perusahaan yang lebih maju dan terdepan. Namun sebenarnya tidak sedikit pula SDM yang berasal dari lulusan dalam negeri ini yang lebih bermutu, *creative*, inovatif, dan memiliki integritas, memiliki potensi dan memiliki kompeten hanya saja terbentur dengan kesempatan, koneksifitas, relasi, yang lebih kuat. Begitupun dengan dunia usaha, perdagangan dan perindustrian persaingan dalam dunia ini adalah sudah menjadi suatu hal yang biasa terjadi, oleh karena itu setiap perusahaan harus mempunyai strategi dan konsep yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia nya agar dapat membantu perusahaan dalam pencapaian perusahaan melalui sumber daya manusia yang handal, integritas, berpotensi dan kompeten untuk tetap bisa exis dan bersaing di pasar. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian ini dengan alasan karena saya bekerja di situ,dan saya merasa bahwa itu akan memudahkan saya dalam melakukan penelitian,dan tidak membuang waktu. **“Pengaruh Kompensasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel intervening pada Tk Misi Bagi Bangsa Sejakarta ”**.

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain (1) Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada TK Misi

Bagi Bangsa?. (2) Apakah ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Disiplin Kerja pada TK Misi Bagi Bangsa?. (3) Apakah ada pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja pada TK Misi Bagi Bangsa?. (4) Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada TK Misi Bagi Bangsa?. (5) Apakah ada pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru pada TK Misi Bagi Bangsa?. (6) Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada TK Misi Bagi Bangsa?. (7) Apakah ada pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada TK Misi Bagi Bangsa?. (8) Apakah Intervensi Disiplin Kerja mampu menambah kekuatan secara langsung pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada TK Misi Bagi Bangsa?. (9) Apakah Intervensi Disiplin Kerja mampu menambah kekuatan secara langsung pengaruh dari Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru pada TK Misi Bagi Bangsa?

REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

Performance Teory

Untuk manajemen sumber daya manusia, proses penilaian kinerja dapat menunjukkan adanya kebutuhan akan adanya pengembangan tambahan sebagai suatu alat untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya hasil penilaian kinerja yang mengindikasikan bahwa seorang pegawai mempunyai potensi untuk bekerja dengan baik di suatu posisi yang dipromosikan, maka pegawai tersebut mempunyai kesempatan untuk menduduki suatu posisi yang lebih tinggi. Penilaian kinerja yang bertujuan pengembangan juga mencakup pemberian pedoman kinerja pegawai di kemudian hari. Umpan balik akan menyadarkan pegawai tentang kelemahan dan kekuatan kinerja masa lalu dan menentukan arah yang harus dipilih pegawai untuk memperbaikinya. Pegawai ingin mengetahui secara khusus, bagaimana mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka di masa mendatang. Karena penilaian kinerja dirancang untuk menanggulangi masalah-masalah kinerja yang buruk, penilaian harus dirancang untuk mengembangkan pegawai dengan lebih baik. Menurut Rachmawati (2008:3) memberikan definisi manajemen sumberdaya manusia sebagai berikut: Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Istilah kinerja guru menurut penelitian Anwar Prabu Mangkunegara (2000) bahwa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Penelitian menurut Maryoto (2000), dalam jurnal bisnis dan management kinerja guru adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Penelitian menurut Gibson (1996)

menyatakan kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu merupakan dasar dari kinerja organisasi. Penelitian menurut Simamora (2001) mengemukakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : (a) Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, (b) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), (c) Ketepatan dalam menjalankan tugas.

Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Menurut Gary Dessler (2007) kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Hani Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Wibowo (2012) berpendapat bahwa 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. Menurut Fathoni (2006) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu: **H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.**

Fasilitas Kerja terhadap Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2006) fasilitas kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting terhadap kelancaran pelaksanaan pekerjaan, karena fasilitas kerja yang baik bukan saja dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas, tetapi berpengaruh juga dalam meningkatkan kedisiplinan kerja bagi gurunya. Menurut Ahyari (2000) Fasilitas kerja adalah faktor penunjang segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk para pekerja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja guru dalam menjalankan peraturan yang berlaku diperusahaan. Menurut Simamora (2001) mengemukakan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut : (a) Keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, (b) Dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), (c) Ketepatan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu: **H₂: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.**

Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi dan fasilitas kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, dimana pemberian kompensasi dan pemberian

fasilitas kerja sangat penting bagi guru yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi guru tersebut sehingga dapat memotivasi guru agar lebih disiplin dalam pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2009) juga mengungkapkan bahwa yang mengindikasikan kompensasi dan fasilitas kerja adalah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi yang memengaruhi kedisiplinan kerja guru, dimana dengan mendisiplinkan kerja gurunya suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu: **H₃: Kompensasi dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.**

Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Menurut Mathis dan Jackson (2000) Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para guru adalah melalui kompensasi. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima guru untuk balas jasa kerja mereka. Menurut Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi guru, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya guru juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi guru terutama untuk pengembangan karir mereka. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu: **H₄: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.**

Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Hubungan antara fasilitas kerja terhadap kinerja guru berdasarkan menurut Gibson (2006) salah satu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Psikologis disini suatu keadaan fisik, yaitu fasilitas kerja yang secara langsung mempengaruhi stres kerja karyawan dan berdampak pada kinerja guru. Menurut Budi W. Soetjipto (2004) fasilitas kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis kelima dalam penelitian ini yaitu: **H₅: Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.**

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja adalah bagaimana guru mampu untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tertentu. Guru yang tidak mampu dalam memenuhi aturan dalam bekerja di perusahaan ataupun

di organisasinya, akan berdampak pada kinerja guru. Pemenuhan dan ketaatan dalam disiplin kerja akan menghasilkan kinerja guru yang baik, sehingga hal ini akan berdampak pula secara global terutama kepada kinerja guru maupun untuk peningkatan visi misi perusahaan. Kinerja tidak akan dapat optimal jika tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh dalam bekerja. Maka disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja guru, tergantung dari arah disiplin kerja apakah positif ataukah negatif. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis keenam dalam penelitian ini yaitu: **H₆: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.**

Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Suatu perusahaan menginginkan manajemen yang baik adalah memikirkan tentang kompensasi dan fasilitas kerja terhadap meningkatkan kinerja guru dengan mendisiplinkan kerja guru agar mematuhi dan mentaati peraturan yang sesuai dengan prosedur perusahaan, karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Secara umum kompensasi dan fasilitas kerja dalam suatu organisasi merupakan kegiatan perusahaan untuk menciptakan kinerja guru yang memuaskan dimana para guru disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Program kompensasi penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Kompensasi dalam bentuk Upah, gaji dan balas jasa lain merupakan komponen biaya yang paling besar bagi organisasi dan mempengaruhi disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja guru lebih efektif. Pemberian kompensasi dan fasilitas kerja kepada guru diperoleh banyak manfaat, antara lain dapat memberikan semangat kerja bagi guru dan dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis ketujuh dalam penelitian ini yaitu: **H₇: Kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.**

Intervensi Disiplin Kerja atas pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Menurut Siregar (2011) menyatakan bahwa tidak ada satu organisasi yang dapat memberi kekuatan baru yang dapat meningkatkan produktivitas gurunya jika badan usaha tersebut tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis. Upah bukan satu-satunya motivasi individu bekerja, tetapi kita tidak boleh lupa guru harus diberi penghargaan berupa kompensasi untuk mencapai kinerja yang produktif. Karena bagi sebagian g, upah adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan mereka. Diduga sistem kompensasi dapat menjadi awal dan akhir dari kedisiplinan kerja seorang guru. Oleh sebab itu, jika sistem kompensasi baik dan meningkat, maka akan meningkatkan kinerja terhadap pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiyarti (2012) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis kedelapan dalam penelitian ini yaitu: **H₈:**

Diduga disiplin kerja atas kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Intervensi Disiplin Kerja atas pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru

Hubungan antara fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Fasilitas kerja yang nyaman, lengkap dan aman akan memberi pengaruh terhadap kinerja guru begitu sebaliknya jika kinerja gurunya meningkatkan maka berpengaruh juga kedisiplinan kerja para karyawan. Misalnya: guru yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka ia akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat optimal dan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Sebaliknya, bila guru di fasilitas kerja yang tidak nyaman, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka guru tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal dan kedisiplinan kerja guru pun akan menurun maka tujuan perusahaan pun tidak akan tercapai jika gurunya tidak disiplin dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka ditetapkan hipotesis kesembilan dalam penelitian ini yaitu: **H₉: Diduga disiplin kerja atas fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan alat utama kuesioner yang diajukan kepada guru TK Misi Bagi Bangsa menggunakan analisis deskriptif, pengujian kualitas data, pengujian hipotesis dan analisis regresi berganda. Analisis item dilakukan dengan menggunakan SPSS 20. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah guru sebanyak 60 responden. Jadi jumlah sampel yang diambil dengan rumus sensus adalah seluruh responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *random sampling*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini di rangkum secara keseluruhan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Ouput Coeffisient X1 dan X2 Terhadap Z
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.483	1.421		3.860	.000
1	X1 = kompensasi	.678	.081	.771	8.366	.000
	X2 = fasilitas kerja	.031	.060	.048	.516	.608

a. Dependent Variable: Z = disiplin kerja
 Sumber : Output SPSS

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399.816	2	199.908	49.091	.000 ^b
	Residual	232.117	57	4.072		
	Total	631.933	59			

a. Dependent Variable: Z = disiplin kerja
 b. Predictors: (Constant), X2 = fasilitas kerja, X1 = kompensasi

**Tabel 2. Ouput Coeffisient X1, X2 dan Z Terhadap Y
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.063	.965		.066	.948
1	X1 = kompensasi	.005	.073	.005	.064	.949
	X2 = fasilitas kerja	-.015	.036	-.022	-.413	.681
	Z = disiplin kerja	1.010	.080	.945	12.606	.000

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	637.938	3	212.646	142.677	.000 ^b
	Residual	83.462	56	1.490		
	Total	721.400	59			

a. Dependent Variable: Y = Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Z = disiplin kerja, X2 = fasilitas kerja, X1 = kompensasi

Pembuktian Hipotesis Pertama

H1: Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan tabel I *coefficients* pada kolom sig, hasil pengujian secara parsial bahwa signifikansi sig $0,000 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung} 8.366 > t_{tabel} 2.000$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1) terhadap disiplin kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H1 diterima.

Pembuktian Hipotesis Kedua

H2 : Fasilitas kerja berpengaruh secara tidak signifikan dan positif terhadap Disiplin kerja . Berdasarkan tabel I *coefficients* pada kolom sig, hasil pengujian secara parsial bahwa signifikansi sig $0,608 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung} 0.516 > t_{tabel} 2.000$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Z) berpengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga H2 ditolak.

Pembuktian Hipotesis Ketiga

H3: Kompensasi dan Fasilitas Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan tabel I *coefficients* pada kolom sig, hasil pengujian secara parsial bahwa signifikansi sig $0,000 < 0,05$. Hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $F_{hitung} 49.091 > F_{tabel} 3.150$ hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi (X1) dan fasilitas kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H3 diterima.

Pembuktian Hipotesis Keempat

H4: Kompensasi berpengaruh secara tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan tabel II *coefficients* pada kolom sig, hasil pengujian secara parsial bahwa signifikansi sig $0,949 > 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung} 0.064 < t_{tabel} 2.000$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) berpengaruh positif dan tidak signifikan, sehingga H4 ditolak.

Pembuktian Hipotesis Kelima

H5: Fasilitas Kerja berpengaruh secara tidak signifikan dan negatif terhadap Kinerja guru . Berdasarkan tabel II *coefficients* pada kolom sig, hasil pengujian secara parsial bahwa signifikansi sig $0,681 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung} - 0.413 > t_{tabel} 2.000$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel fasilitas kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) berpengaruh negatif dan tidak signifikan, sehingga H5 ditolak.

Pembuktian Hipotesis keenam

H6: Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan tabel II *coefficients* pada kolom sig, hasil pengujian secara parsial bahwa signifikansi sig $0,000 > 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung} 12.606 < t_{tabel} 2.000$ hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H6 diterima.

Pembuktian Hipotesis Ketujuh

H7: Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan tabel II *coefficients* pada kolom sig, hasil pengujian secara parsial bahwa signifikansi sig $0,009 < 0,05$. Hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $t_{hitung} 142.677 > t_{tabel} 3.150$ hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi (X1), fasilitas kerja (X2) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H7 diterima.

Pembuktian Hipotesis kedelapan

H8: pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. Pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,005, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,678 \times 1,010 = 0,685$. Artinya intervensi disiplin kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja guru. Intervensi dari disiplin kerja mampu menambah kekuatan yang positif dalam pencapaian kinerja gurumelalui kompensasi.

Pembuktian Hipotesis Kesembilan

H9: pengaruh langsung dan tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja. pengaruh langsung dari fasilitas kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar -0,015, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar $0,031 \times 1,010 = 0,032$. Artinya intervensi disiplin kerja dapat menambah kekuatan pengaruh dari fasilitas kerja terhadap kinerja guru. Intervensi dari disiplin kerja mampu menambah kekuatan yang positif dalam pencapaian kinerja guru melalui fasilitas kerja.

Tabel 3. Model Summary
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.878	1.221

a. Predictors: (Constant), Z = disiplin kerja, X2 = fasilitas kerja, X1 = kompensasi

b. Dependent Variable: Y = Kinerja Guru

Model summary menunjukkan koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,878 atau sebesar 87,8% yang berarti bahwa kemampuan variabel Kompensasi (X1), Fasilitas Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Z) dalam menjelaskan Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 87,8%, sedang sisa sebesar 12,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sesuai analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (a) Secara parsial, kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (b) Secara parsial, fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. (c) Kompensasi dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (d) Secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (e) Secara parsial fasilitas kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (f) Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (g) Kompensasi, fasilitas kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan pembuktian ini maka dapat disimpulkan hipotesis ketujuh diterima. (h) Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja menambah kekuatan beta pengaruh sebesar 0,689. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis kedelapan dapat diterima (i) Pengaruh tidak langsung fasilitas kerja terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja dapat menambah kekuatan beta pengaruh sebesar 0,047. Dengan demikian hipotesis kesembilan dapat diterima.

Keterbatasan penelitian pada penelitian ini yaitu: (1) Kemampuan variabel kompensasi dan fasilitas kerja dalam menjelaskan disiplin kerja masih sangat terbatas, karena masih kurangnya beberapa variabel pendukung lainnya. Untuk itu penelitian selanjutnya adalah lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. (2) Kemampuan variabel kompensasi, fasilitas kerja, dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja guru juga masih sangat terbatas. Untuk itu penelitian selanjutnya diharapkan adalah Kompensasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru. (A) Berdasarkan penelitian ada beberapa saran yang diajukan peneliti yang dapat digunakan untuk penelitian mendatang yaitu: Variabel kinerja guru pencapaiannya masih harus ditingkatkan lagi (B) Variabel disiplin kerja pencapaiannya masih harus ditingkatkan lagi (C) Variabel kompensasi pencapaiannya masih harus ditingkatkan lagi (D) Variabel fasilitas kerja pencapaiannya masih harus ditingkatkan lagi (E) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperoleh data dari sumber yang lebih lengkap dengan menambah jumlah responden. (D) Penelitian selanjutnya diharapkan menambah jumlah variabel bebas dalam penelitian berikutnya, seperti budaya organisasi, kompensasi, kemampuan kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. 2000. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi – Manajemen – Akuntansi*.
- Budi W, Soetjipto. 2004. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Fathoni. 2006. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating*. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manu*
- Gibson. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero)*. *Jurnal Sinergi, Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P.,2003. **Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara. Hlm. 193-194.
- Mangkunegara. 2000. *Kompensasi sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Maryoto. 2000. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Ekonomi – Manajemen*.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito A.S. 2000, *Manajemen Personalia(MSDM)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Siregar. 2011. *Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Kantor Pengelolaan Data Elektronik*. *Jurnal Manajemen*.
- Sugiyarti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Bengkulu Utara*. *Jurnal Kependidikan Triadik*.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana