

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SDIT IZZUDDIN PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

Izzuddin

01011181924024

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SDIT IZZUDDIN PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Izzuddin

NIM : 01011181924024

Fakultas : Ekonomi

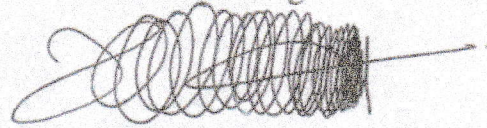
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal : 23 Agustus 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M.

NIP 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 18/2024
FAKULTAS EKONOMI

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SDIT IZZUDDIN PALEMBANG

Disusun Oleh

Nama : Izzuddin

NIM : 01011181924024

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

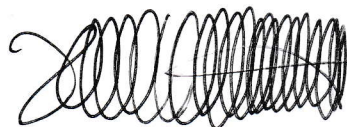
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal **9 November 2023** dan telah memenuhi syarat untuk diterima, Panitia Ujian Komprehensif.

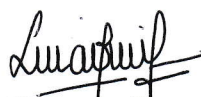
Palembang, 19 Januari 2023

Pembimbing,

Penguji,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T, MM
NIP.19890711201803310001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T, MM
NIP. 19890711201803310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Izzuddin

NIM : 01011181924024

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Izzuddin Palembang”

Pembimbing : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Tanggal Ujian : 9 November 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 17 Januari 2024

Pembuat Pernyataan,



Izzuddin

01011181924024

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Izzuddin Palembang”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja dengan objek di SDIT Izzuddin Palembang. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala, namun hal tersebut dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan dari dosen pembimbing dan penguji, orang tua dan teman-teman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis terbuka atas kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa mendatang.

Indralaya, 17 Januari 2024
Penulis,



Izzuddin
NIM. 01011181924024

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Be Yourself

“Sebaik-Baik Nasihat Adalah Kematian”.

– Umar Bin Khattab

**Skripsi ini
saya**

**persembahkan
untuk:**

Almamater

Orang Tua

Keluaga

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Istri dan orang tua tercinta dan yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan, dan doa. Mereka mendukung dan mendoakan penulis tanpa lelah, mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat, dan selalu ada untuk penulis. Mereka sungguh memberikan teladan dalam mencapai cita-cita untuk anaknya.
2. Anak-anak yang selalu membersamai perjuangan dan semangat kepada penulis. Mereka yang menjadi saksi perjuangan penulis dalam berjuang menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, IPU., ASEAN. Eng. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing yang luar biasa. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas kesabaran, perhatian, dan waktu yang telah disediakan untuk memberikan ilmu, bimbingan, arahan, saran, masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, serta masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Kak Helmi, Bu Ambar, dan semua Staf Admin Jurusan Manajemen yang membantu penulis dalam mengurus berkas administrasi dan memberikan informasi selama masa perkuliahan.

10. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang memberikan penulis ilmu dalam kegiatan perkuliahan.

11. Adek-adek tercinta yang selalu mensupport siap siaga dan membantu menjaga anak-anak ketika sedang melakukan penelitian.

12. Teman-teman dari grup belajar Manajemen 19 layo yang bernama PT Haluyang selalu memberikan semangat dan dukungan; Nofika Rahmat, M. Trio Saputra, Sandi Tama Putra, Nur Fauzi, Izzuddin, Putri Ayu Lestari, Atthahirah Putri Lestari, Ema Yuliani, Dzulhijjah, dan Kurniawati

13. Nofika Rahmat dan Tristan yang selalu menjadi partner dan guru dalam berdiskusi mengenai skripsi ini serta banyak membantu dalam penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini.

14. Teman-teman dari Ukhuwah FE Unsri yang selalu support dan memberikan ilmu serta pengalaman yang berharga semasa kuliah

15. Teman-teman guru-guru Izzuddin yang selalu memberikan support dan keluangan waktu saat ada bimbingan

16. Teman-teman satu bimbingan

17. Teman-teman Jurusan Manajemen 2019 yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam masa perkuliahan.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen keuangan.

Indralaya, 2023
Penulis

Izzuddin
NIM. 01011181924024

14. Teman-teman dari Ukhuwah FE Unsri yang selalu support dan memberikan ilmu serta pengalaman yang berharga semasa kuliah

15. Teman-teman guru-guru Izzuddin yang selalu memberikan support dan keluangan waktu saat ada bimbingan

16. Teman-teman satu bimbingan

17. Teman-teman Jurusan Manajemen 2019 yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam masa perkuliahan.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen keuangan.

Indralaya, 17 Januari 2024
Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be the name 'Izzuddin'. The signature is enclosed within a simple rectangular box drawn with a single line.

Izzuddin
NIM. 01011181924024

ABSTRAK**Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Izzuddin Palembang**

Oleh:

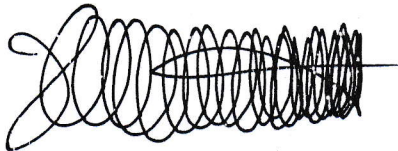
Izzuddin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sdit izzuddin Palembang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan sampling jenuh yaitu sebanyak 62 guru. Data diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

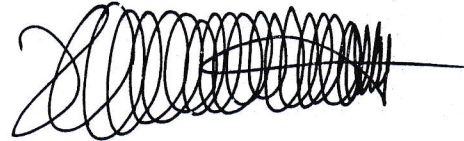
Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

***The Effect of Compensation and Work Discipline on Teacher Performance at Sdit
Izzuddin Palembang***

By:

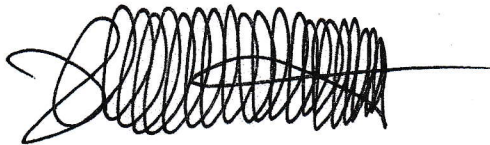
Izzuddin

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on teacher performance at SD Izzuddin Palembang. The sample in this study was taken by saturated sampling, namely as many as 62 teachers. Data obtained by distributing questionnaires to respondents. The data collection method used in this study is a data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on teacher performance, work discipline has a positive and significant effect on teacher performance, compensation and work discipline together have a positive and significant effect on teacher performance.

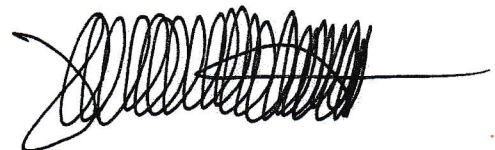
Keywords : Compensation, Work Discipline, Performance.

Head Of Management Department

Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

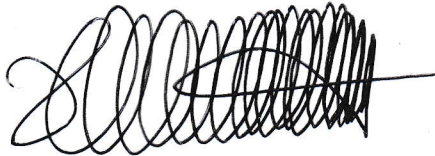
Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa

Nama : Izzuddin
NIM : 01011181924024
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Izzuddin Palembang

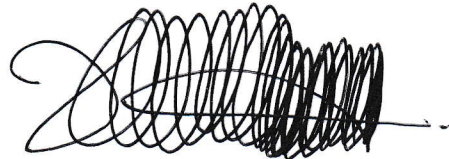
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

The Effect of Compensation and Work Discipline on Teacher Performance at Sdit Izzuddin Palembang

By:

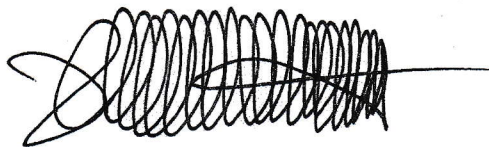
Izzuddin

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on teacher performance at SD Izzuddin Palembang. The sample in this study was taken by saturated sampling, namely as many as 62 teachers. Data obtained by distributing questionnaires to respondents. The data collection method used in this study is a data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on teacher performance, work discipline has a positive and significant effect on teacher performance, compensation and work discipline together have a positive and significant effect on teacher performance.

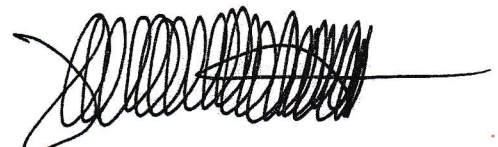
Keywords : Compensation, Work Discipline, Performance.

Head Of Management Department

Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Izzuddin

NIM : 01011181924024

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 27 November 1999

Alamat : Jl Demang lebar daun no 268 RTRW 043011 Kode pos : 30137 Kec.
Iilir Barat 1 Palembang Sumatera Selatan (SMP IT IZZUDDIN Palembang)

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Status : Sudah Menikah

Kewarganegaraan : Indonesia

E-mail : izzuddin fajri2@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2006 – 2012 SD IT Izzuddin Palembang

2012 – 2014 PPTQ Fathan Mubiina Bujung Kulur

2014 – 2016 PPTQA Fityatul Islam Puncak Bogor

2016 – 2019 SMA IT Izzuddin Palembang

2019 – Sekarang Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

PENGALAMAN ORGANISASI

2016 – 2017 Ketua Keagamaan OSIS SMA IT Izzuddin Palembang

2019 – 2018 Anggota Departemen Paqsi Ukhuwah FE Unsri

2020 – 2021 Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unsri

2021 – 2022 Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Unsri

PENGALAMAN KERJA

2016 – 2019 Guru Kelas Takhusus Qur'an di SIT IZZUDDIN Palembang

2019 – 2022 Kurikulum Qur'an di Asrama Tahfizh IZZUDDIN Palembang

2022 – 2023 Koordinator Ikhwan Pusat Asrama Tahfizh IZZUDDIN Palembang

2022 – 2023 Staff LTTQ SIT IZZUDDIN Palembang

2020 – Sekarang Bendahara Masjid Yasin Thoha Palembang

2023 – Sekarang Kadiv Kurikulum LTTQ SIT IZZUDDIN Palembang

Daftar Isi

| | |
|---|------|
| MOTO DAN PERSEMBAHAN | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | iv |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| SURAT PERNYATAAN ABSTRAK..... | ix |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | x |
| Daftar Isi..... | i |
| Daftar Tabel | vii |
| BAB I..... | 5 |
| PENDAHULUAN..... | 5 |
| 1.1. Latar Belakang | 5 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 12 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.4. Manfaat Penelitian: | 12 |
| 1.4.1. Secara teoritis | 12 |
| 1.4.2. Secara praktis..... | 13 |
| BAB II..... | 14 |
| STUDI PUSTAKA..... | 14 |
| 2.1. Kompensasi | 14 |
| 2.1.1. Definisi kompensasi | 14 |
| 2.1.2. Tujuan kompensasi | 14 |
| 2.1.3. Metode kompensasi..... | 15 |
| 2.1.4. Faktor yang berhubungan dengan kompensasi..... | 16 |
| 2.1.5. Dimensi dan indikator kompensasi..... | 17 |
| 2.1.6. Proses Penentuan Kompensasi..... | 17 |
| 2.1.7. Kompensasi dalam Islam | 18 |
| 2.2. Disiplin Kerja..... | 19 |
| 2.2.1. Pengertian disiplin kerja | 19 |
| 2.2.2. Tujuan disiplin kerja | 19 |

| | | |
|------------------------|---|----|
| 2.2.3. | Faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja..... | 20 |
| 2.2.4. | Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja..... | 22 |
| 2.2.5. | Macam macam disiplin..... | 23 |
| 2.2.6. | Disiplin Kerja dalam Islam..... | 23 |
| 2.3. | Kinerja Guru..... | 25 |
| 2.3.1. | Definisi Kinerja..... | 25 |
| 2.3.2. | Dimensi dan indikator kinerja..... | 26 |
| 2.3.3. | Faktor yang mempengaruhi kinerja..... | 26 |
| 2.4. | Penelitian Terdahulu..... | 28 |
| 2.5. | Hubungan Antar Variable..... | 35 |
| 2.5.1. | Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan . | 35 |
| 2.6. | Kerangka Pemikiran..... | 36 |
| BAB III..... | | 37 |
| METODE PENELITIAN..... | | 37 |
| 3.1. | Ruang Lingkup Penelitian..... | 37 |
| 3.2. | Rancangan Penelitian..... | 37 |
| 3.3. | Jenis dan Sumber Data..... | 37 |
| 3.3.1. | Jenis Data..... | 37 |
| 3.3.2. | Sumber Data..... | 38 |
| 3.4. | Populisasi dan Sampel..... | 38 |
| 3.4.1. | Populasi..... | 38 |
| 3.4.2. | Sampel..... | 39 |
| 3.5. | Teknik Pengumpulan Data..... | 39 |
| 3.5.1. | Kuesioner..... | 39 |
| 3.6. | Teknik Analisis Data..... | 41 |
| 3.6.1. | Analisis Deskriptif..... | 41 |
| 3.6.2. | Uji Instrumen Penelitian..... | 41 |
| 3.6.3. | Uji Asumsi Klasik..... | 43 |
| 3.6.4. | Uji Pengaruh..... | 44 |
| 3.6.5. | Analisis Koefisien Determinasi (R ²)..... | 44 |
| 3.6.6. | Uji Hipotesis..... | 45 |

| | | |
|-----------------------------|--|----|
| 3.6.7. | Uji Parsial (Uji t) | 45 |
| 3.6.8. | Uji Simultan (Uji F) | 46 |
| 3.6.9. | Definisi Operasional Variabel..... | 46 |
| BAB IV..... | | 48 |
| HASIL DA-N PEMBAHASAN | | 48 |
| 4.1. | Profil Sekolah..... | 48 |
| 4.2. | Gambaran Umum Responden | 51 |
| 4.2.1. | Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 51 |
| 4.2.2. | Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir | 52 |
| 4.3. | Analisis Deskripsi Variabel Penelitian | 53 |
| 4.3.1. | Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X1) | 53 |
| 4.3.2. | Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)..... | 56 |
| 4.3.3. | Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)..... | 59 |
| 4.4. | Analisis Data | 63 |
| 4.4.1. | Uji Validitas | 63 |
| 4.4.2. | Uji Reliabilitas | 65 |
| 4.5. | Hasil Uji Statistik | 66 |
| 4.5.1. | Uji Asumsi Klasik | 66 |
| 4.5.2. | Analisis Regresi Linier Berganda | 70 |
| 4.5.3. | Analisis Koefisien Korelasi r dan R2 Tabel | 72 |
| 4.6. | Hasil Uji Hipotesis | 72 |
| 4.6.1. | Uji t..... | 72 |
| 4.6.2. | Uji F | 73 |
| 4.7. | Pembahasan Hasil Penelitian | 74 |
| 4.7.1. | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja..... | 74 |
| 4.7.2. | Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru | 76 |
| 4.7.3. | Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru | 76 |
| BAB V..... | | 78 |
| KESIMPULAN..... | | 78 |
| 5.1. | Kesimpulan | 78 |
| 5.2. | Saran | 78 |

Daftar Tabel

| | |
|--|----|
| Tabel 1. 1 Tabel Jumlah Guru Yang Tidak Mendapatkan Nilai Performance Di SD IT Izzuddin Palembang..... | 5 |
| Tabel 1. 2 Tabel Rata-Rata Nilai UAS kelas VI SD IT Izzuddin Palembang..... | 7 |
| Tabel 1. 3 Jumlah Interval Gaji Guru dan Pegawai | 7 |
| Tabel 1. 4 Tabel Keterlambatan Guru SD SIT Izzuddin Palembang | 10 |
| Tabel 2. 1 Tabel Dimensi Dan Indikator Kompensasi | 17 |
| Tabel 2. 2 Tabel Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja | 22 |
| Tabel 2. 3 Tabel Dimensi Dan Indikator Kinerja..... | 26 |
| Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Yang Digunakan | 40 |
| Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel | 47 |
| Tabel 4. 1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 51 |
| Tabel 4. 2 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 52 |
| Tabel 4. 3 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan | 53 |
| Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi | 53 |
| Tabel 4. 5 Distrbusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja | 56 |
| Tabel 4. 6 Distrbusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru | 59 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi | 64 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas variable Disiplin Kerja | 64 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas variable kinerja | 65 |
| Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian | 66 |
| Tabel 4. 11 Hasil Analisis Uji Normalitas..... | 67 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas..... | 68 |
| Tabel 4. 13 Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas | 69 |
| Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 70 |
| Tabel 4. 15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi r dan R ² | 72 |
| Tabel 4. 16 Hasil Analisis Uji t | 72 |
| Tabel 4. 17 Hasil Analisis Uji F | 73 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Guru memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Menurut Nurjanah (2021), pendidik berfungsi sebagai fondasi di mana sistem pendidikan dibangun. Tanggung jawab dan fungsi utama guru adalah meningkatkan kualitas pendidikan di tempat kerjanya. Untuk menuntaskan kewajiban dan bekerja secara ideal, seorang instruktur diharapkan memiliki kinerja yang unggul dalam bekerja di tempatnya bekerja. Menurut Kusumasari (2022), kinerja guru menunjukkan keberhasilan sistem pendidikan nasional. Bagaimanapun, pendidik di Indonesia memiliki eksekusi yang rendah atau tidak ideal. Menurut Sulfemi (2019), penyebab tidak optimalnya pelaksanaan kinerja guru meliputi ketidakhadiran guru di sekolah yang tidak sesuai target, lingkungan belajar mengajar yang kurang menarik, hasil belajar siswa yang kurang baik, dan keterlambatan guru. Berikut tabel performance penilaian guru di SDIT Izzuddin Palembang :

Tabel 1. 1 Tabel Jumlah Guru Yang Tidak Mendapatkan Nilai Performance Di SD IT Izzuddin Palembang

| No. | Bulan | Jumlah Guru Yang Tidak Mendapatkan Nilai Permormance |
|-----|-----------|--|
| 1 | Januari | 15 orang |
| 2 | Februari | 16 orang |
| 3 | Maret | 16 orang |
| 4 | April | 12 orang |
| 5 | Mei | 18 orang |
| 6 | Juni | 16 orang |
| 7 | Juli | 11 orang |
| 8 | Agustus | 23 orang |
| 9 | September | 44 orang |
| 10 | Oktober | 28 orang |
| 11 | November | 38 orang |
| 12 | Desember | 35 orang |

Sumber: Data Primer Diolah oleh peneliti, April 2023

Peneliti mendapat masalah menarik terkait dengan masalah kinerja guru yang tidak ideal. Menurut berita yang peneliti baca di kompas.com (Unifah, 2019), beberapa kinerja pendidik PNS yang telah lulus sertifikasi masih belum memberikan kepuasan. Di sisi lain, tenaga pendidik dan kependidikan di berbagai jenjang pendidikan yang belum lulus sertifikasi menunjukkan kinerja yang baik karena berharap segera memperoleh sertifikasi selain tunjangan atau kompensasi profesi. Akibatnya, kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Konsekuensi pertemuan dengan kepala SD IT Izzuddin Palembang, kebetulan pihak sekolah pasti tidak setuju dengan eksekusi pendidik. Persoalannya, masih ada kendala, seperti guru tidak menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah sehingga menyebabkan pekerjaan lain tertunda, yang akan berdampak pada siswa. Kemudian ada guru yang tidak masuk kerja atau tidak berada di kelas atau kantor pada jam kerja. Ada juga guru yang terlambat masuk kelas dan tidak masuk kerja. Ada juga guru yang tidak mengikuti jadwal kerjanya, dan ada guru yang menggunakan waktu kerjanya untuk kepentingan sendiri. Hal ini dalam beberapa penilaian akan mempengaruhi nilai ataupun hasil dari siswa seperti penilaian dari Emmett Grames (2020) yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di SDN se-Desa Citereup Kecamatan Dayeuh Kolot Kabupaten Bandung. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari Waka Kurikulum SDIT Izzuddin Palembang terdapat data nilai UAS kelas VI SDIT Izzuddin dari tahun ajaran 2018/2019 sampai tahun ajaran 2021/2022.

Berikut tabel daftar nilai UAS kelas VI di SD IT Izzuddin Palembang :

Tabel 1. 2 Tabel Rata-Rata Nilai UAS kelas VI SD IT Izzuddin Palembang

| No. | Tahun | Jumlah Siswa (orang) | Jumlah rata-rata (%) |
|-----|--------------|----------------------|----------------------|
| 1 | TA 2018/2019 | 91 | 86,2 |
| 2 | TA 2019/2020 | 95 | 90,2 |
| 3 | TA 2020/2021 | 100 | 90,7 |
| 4 | TA 2021/2022 | 75 | 90,8 |

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, April 2023

Hasibuan mendefinisikan kompensasi sebagai setiap dan semua pendapatan uang atau lainnya yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada bisnis atau organisasi. Menurut Handry (2020), istilah “kompensasi dalam bentuk uang” mengacu pada pembayaran moneter yang dilakukan kepada karyawan atau karyawan yang bersangkutan.

Menurut temuan wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Izzuddin, guru menerima kompensasi baik langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk kompensasinya. Gaji pokok, bonus, tunjangan makan, dan tunjangan lainnya adalah bagian dari paket. Struktur gaji sekolah didasarkan pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengajar per bulan.. Berikut tabel jumlah gaji guru di SDIT Izzuddin :

Tabel 1. 3 Jumlah Interval Gaji Guru dan Pegawai

| No. | Interval Gaji | Jumlah |
|-----|---------------|----------|
| 1 | Rp 1-2 Juta | 18 orang |
| 2 | Rp 2-3 Juta | 18 orang |
| 3 | Rp 3-4 Juta | 27 orang |
| 4 | Rp 4-5 Juta | 4 orang |
| 5 | Rp >5 juta | 1 orang |

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, April 2023

Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan guru, tunjangan wali kelas, tunjangan kehadiran, tunjangan sewa rumah, tunjangan keluarga, tunjangan

makan, dan tunjangan prestasi adalah semua bentuk tunjangan yang diberikan sekolah kepada guru.

Tunjangan atau hibah yang diberikan kepada pendidik sesuai dengan jangka waktu bantuan, misalnya pendidik yang telah mengabdikan selama 7 tahun dan telah ditetapkan sebagai pegawai tetap dari sekolah akan diberikan hadiah berupa umrah, adapun juga gaji atau hibah diberikan kepada pendidik yang menyimpan memiliki hafalan Al-Quran. Misalnya, pengajar yang mempunyai hafalan Al-Quran 30 juz setiap bulan akan diberikan honor kurang lebih Rp. 1.000.000,- dan penghargaan atau santunan biaya pendidikan bagi guru atau karyawan yang anaknya bersekolah di SIT Izzuddin Palembang.

Dalam jangka panjang, kompensasi yang dikelola atau dilaksanakan dengan baik dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai dan mempertahankan lingkungan kerja yang produktif (Riadi et al., 2022). Di sisi lain, manajemen kompensasi yang buruk dapat menyebabkan tingginya angka pergantian guru di sektor pendidikan, peningkatan ketidaksiplinan guru, peningkatan keluhan guru, peningkatan ketidakpuasan kerja, penurunan produktivitas kerja, dan kegagalan dalam melaksanakan rencana strategis yang telah ditetapkan.

Gaji yang cukup adalah alat persuasif yang paling luar biasa bagi lembaga pendidikan untuk mendesak instruktur agar bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja guru di Sekolah Dasar Jatiwaringin Bekasi (Widayati, 2019), penelitian dari (Setianingsih & Kader,

2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru walaupun tidak signifikan akan tetapi kompensasi ini masih memiliki pengaruh walaupun hasil yang ditemukan relatif kecil, dan penelitian dari Presilawati (2016), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Banda Aceh.

Namun, meskipun banyak penelitian mengklaim bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, temuan beberapa peneliti berbeda. Sari et al. (2020), mengungkapkan bahwa gaji tidak secara tegas mempengaruhi kinerja instruktur. Serupa dengan temuan penelitian Setianingsih dan Kader (2019), Sari (2019) menemukan bahwa kinerja guru dan kompensasi tidak berinteraksi secara signifikan. Peneliti dapat termotivasi untuk melakukan penelitian tentang dampak kompensasi terhadap kinerja guru karena pentingnya masalah dan berbagai hasil penelitian sebelumnya.

Selain kompensasi, ada unsur lain yang menarik, terutama jika dikaitkan dengan pelaksanaan pendidikan, disiplin kerja merupakan figur penting pelaksanaan pendidikan. Menurut Volkers (2019), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Disiplin menunjukkan keseriusan tim kerja organisasi dengan menunjukkan pengendalian diri karyawan dan implementasi yang teratur. Diyakini bahwa kinerja terkait erat dengan disiplin kerja sebagai praktik manajemen untuk memperkuat pedoman. Menurut penelitian yang dilakukan Utari & Rasto (2019) menyatakan disiplin kerja yang tinggi juga mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian sekolah dalam pengalaman pendidikan mendidik mengembangkan disiplin, akan bekerja

sebagai pembingkatan kualitas dan standar individu, kebijaksanaan, mentalitas dan tanggung jawab tentang pendidik.

Kepala sekolah menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi dengan guru untuk meyakinkan mereka mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran akan norma sosial (Syahputra et al., 2020). Terdapat pekerjaan guru yang tidak selesai yang diberikan oleh kepala sekolah, sehingga menyebabkan pekerjaan lain tertunda dan berdampak pada siswa, merupakan salah satu tanda masalah kinerja guru di sekolah. Kemudian ada guru yang tidak masuk kerja atau tidak berada di kelas atau kantor pada jam kerja. Ada juga guru yang terlambat masuk kelas dan tidak masuk kerja. Ada juga guru yang tidak memiliki jadwal kerja yang ketat dan menggunakan waktu liburanya untuk kepentingan pribadi. berikut daftar keterlambatan guru tahun 2022 Di SDIT Izzuddin Palembang :

Tabel 1. 4 Tabel Keterlambatan Guru SD SIT Izzuddin Palembang

| No. | Bulan | Jumlah keterlambatan |
|-----|-----------|----------------------|
| 1 | Januari | 43 Guru |
| 2 | Februari | 37 Guru |
| 3 | Maret | 40 Guru |
| 4 | April | 38 Guru |
| 5 | Mei | 29 Guru |
| 6 | Juni | 37 Guru |
| 7 | Juli | 37 Guru |
| 8 | Agustus | 27 Guru |
| 9 | September | 40 Guru |
| 10 | Oktober | 42 Guru |
| 11 | November | 46 Guru |

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, April 2023

Dari data tabel diatas bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kehadiran guru di SD IT Izzuddin Palembang masih tergolong tinggi dan dari hasil tersebut masih terjadi inkonsistensi jumlah keterlambatan guru setiap bulannya, artinya permasalahan ini terus ada dan tidak mengalami perbaikan setiap bulannya.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahyani (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru di SMK N 2 Prabumulih, dalam penelitian (Kusumasari, 2022) juga menyatakan bahwa disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji t. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU, menurut (Hasbi et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Soppeng.

Dari beberapa penelitian yang menjelaskan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, ada penelitian lain yang memiliki hasil berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2021) menemukan hasil bahwa Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Adanya research gap ini menuntut penelitian untuk mengetahui lebih jauh keterkaitan antara faktor-faktor yang terdapat pada pemeriksaan-pemeriksaan terdahulu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian tambahan untuk menentukan apakah kinerja guru dapat dipengaruhi oleh gaji dan disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tambahan mengenai topik tersebut “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD IT Izzuddin Palembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dibuat peneliti sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan yang dibuat peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SDIT Izzuddin Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDIT Izzuddin Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian:

Diharapkan pada penulisan tercapai berbagai manfaat serta kontribusi, sebagai berikut:

1.4.1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan teori untuk penelitian kinerja guru di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini akan bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan pengelolaan pendidikan Islam, khususnya di Palembang.

1.4.2. Secara praktis

Penelitian ini bisa memberikan bukti yang tepat sehubungan dengan dampak remunerasi terhadap kinerja pendidik, sehingga dapat menjadi alasan untuk bekerja di berbagai lembaga pendidikan di wilayah Sumatera Selatan. Sebagai sumbangsih bagi Kepala Sekolah dan Balai Diklat dalam upaya menciptakan dan mengembangkan lebih lanjut program-program bantuan pemerintah dan sifat penyelenggaraan pendidik di Palembang, khususnya SD IT Izzuddin Palembang.

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1. Kompensasi

2.1.1. Definisi kompensasi

Semua remunerasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan atau hasil yang dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dianggap sebagai kompensasi. Hadiah dapat berupa uang atau barang yang diberikan oleh suatu organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pegawai yang melakukan pekerjaan atau memberikan jasa bagi organisasi atau perusahaan tersebut. Setiap dan semua hadiah atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai tanda penghargaan atas upaya mereka termasuk dalam definisi "kompensasi karyawan" (Karir, 2022). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan (Aderibigbe, 2018) memiliki pandangan yang berbeda, bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang maupun tidak, sebagai imbalan atas kontribusinya pada organisasi (employee kontribusi). Apa yang diperoleh karyawan atau pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya disebut kompensasi. Departemen sumber daya manusia merancang dan mengawasi upah reguler dan upah per jam. Menurut Kadarisman (2012), organisasi menawarkan kompensasi dalam bentuk uang dan lainnya dalam bentuk lain.

2.1.2. Tujuan kompensasi

Menurut Navisah & Asakdiyah (2013) dalam penelitiannya menyatakan manajemen kompensasi umumnya bertujuan untuk mendukung bisnis dan

menjamin ekuitas internal dan eksternal. Dengan membandingkan pekerjaan yang sebanding di pasar tenaga kerja, ekuitas eksternal memastikan bahwa pekerjaan diberi kompensasi secara adil. Sebaliknya, keadilan internal memastikan bahwa mereka yang meminta paket gaji lebih tinggi dari karyawan yang lebih berkualitas akan diberikan. Pada penelitian (Navisah & Asakdiyah, 2013) menyatakan tujuan kompensasi (remunerasi) antara lain untuk mendorong kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan yang efisien, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah.

2.1.3. Metode kompensasi

Sebagaimana penelitian dari Agathanisa dan Prasetio (2018) ada dua macam kompensasi bagi pekerja:

A. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung meliputi upah dan gaji karyawan. Bentuk upah yang paling umum diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya adalah upah per jam, harian, dan setengah hari. Upah Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018: 609) adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Sedangkan gaji menurut Hasibuan tahun (2017) merupakan upah bulanan yang diterima pegawai sebagai penghargaan atas usahanya.

B. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang diberikan diluar upah atau gaji bisa berupa fasilitas atau barang tertentu Hasibuan (2017). Bagi karyawan, layanan memiliki nilai finansial (moneter) yang langsung dan sulit

diukur. Sebagai bagian dari program layanan, karyawan diberi tahu tentang laporan tahunan, kafetaria untuk karyawan, diskon barang-barang perusahaan, bantuan hukum, makan siang yang disediakan, fasilitas medis, dan program rekreasi atau tamasya.

2.1.4. Faktor yang berhubungan dengan kompensasi

Menurut (Kurniawan, 2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, antara lain:

a. Kompensasi Produktivitas

Memperhitungkan berapa banyak yang dihasilkan karyawan. Kompensasi perusahaan naik sebanding dengan output, bukan sebaliknya.

b. Payability

Dari sudut pandang logis, kemampuan suatu organisasi atau bisnis untuk membayar upah atau gaji pekerja sangat penting untuk pemberian kompensasi.

c. Kesiediaan Membayar

Berkaitan dengan dua pernyataan sebelumnya, meskipun perusahaan mampu membayar kompensasi, belum tentu akan dilakukan secara adil dan layak.

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kompensasi. Kompensasi biasanya tinggi ketika ada permintaan yang tinggi untuk tenaga kerja. Sebaliknya, pembayaran kompensasi cenderung menurun ketika ada pasokan tenaga kerja yang besar.

e. Besar kecilnya kebijakan

Kompensasi juga akan dipengaruhi oleh organisasi pekerja Serikat pekerja. Misalnya, tenaga kerja akan menuntut perusahaan melalui serikat pekerja untuk menaikkan gajinya jika kompensasi yang ditawarkan di bawah upah minimum.

f. Aturan dan peraturan

Kebijakan kompensasi perusahaan akan dipengaruhi oleh hukum dan peraturan yang ada.

2.1.5. Dimensi dan indikator kompensasi

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada dimensi dan indikator dari Hasibuan (2017:86) sesuai dengan tabel berikut:

Tabel 2. 1 Tabel Dimensi Dan Indikator Kompensasi

| Dimensi | Indikator |
|---------------------------|--|
| Kompensasi Langsung | 1. Gaji 2. Insentif |
| Kompensasi Tidak Langsung | 1. Fasilitas 2. Tunjangan Hari Raya 3. Jaminan Kesehatan 4. Seragam |

Sumber : Hasibuan, 2017

2.1.6. Proses Penentuan Kompensasi

Sebagaimana dikemukakan oleh (Winarto et al., 2018), berikut adalah langkah-langkah yang harus dilakukan sebelum ganti rugi dianggap adil:

- a. Menggunakan survei gaji untuk memastikan keadilan eksternal
- b. Menggunakan evaluasi pekerjaan untuk menentukan nilai setiap pekerjaan untuk memastikan keadilan internal
- c. Mengelompokkan pekerjaan serupa ke dalam tingkat gaji yang sama untuk memastikan keadilan karyawan
- d. Menggunakan garis upah untuk menetapkan harga setiap tingkat gaji

- e. Menyesuaikan tingkat upah sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku untuk memastikan gaji yang layak dan wajar.

2.1.7. Kompensasi dalam Islam

Gaji dan upah wajib dibayarkan kepada karyawan sebagai bagian dari kompensasi langsung dalam Islam. “Bayarlah upah (gaji) pegawai sebelum kering keringatnya dan ceritakan (berapa) upah/gaji pegawai dalam pekerjaannya,” bunyi salah satu hadits HR Baihaqi. (HR. Baihaqi)

Muhammad, Zainal, dan Basalamah (2014: 569) mendefinisikan upah sebagai “kompensasi yang adil dan layak” yang diberikan kepada karyawan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sementara itu, Basalamah, Zainal, dan Muhammad (2014: 577) Gaji adalah pembayaran yang dilakukan kepada karyawan sebagai akibat dari statusnya sebagai karyawan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dalam Al Qur'an, Allah menegaskan pahala ini sebagai berikut: Dan berfirman: Bekerjalah kamu, maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman akan melihat pekerjaanmu, dan Allah, yang mengetahui yang nyata dan yang gaib, akan kembali. Anda untuk Anda. Hasilnya adalah apa yang Anda lakukan sekarang. At-Taubah QS (9:105).

Berikut QS At-Taubah (9: 105), Shihab dalam Zainal, Muhammad, dan Basalamah (2014: 570), yang menjelaskan:

“Bekerjalah kamu, dengan segala amal kebaikan dan kemanfaatan, hanya karena Allah. Baik bermanfaat bagimu maupun masyarakat luas. Maka Allah akan melihat, menilai, dan membalas perbuatanmu.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian disiplin kerja

Menurut (Syafriзал, 2023), kata “disciplina” yang berarti “pelatihan atau pendidikan dalam kesusilaan dan kerohanian serta pembinaan budi pekerti” berasal dari kata Latin “disciplina”. Ini adalah cara bagi penyedia untuk mendefinisikan peran mereka dalam kaitannya dengan disiplin dan memberi penekanan untuk membantu karyawan dalam mengembangkan sikap yang tepat terhadap pekerjaan mereka. Definisi berbeda diberikan oleh (Mandala, 2021) disiplin kerja adalah proses pertumbuhan konstruktif bagi karyawan yang berminat karena disiplin kerja ditunjukkan dalam tindakan daripada orang.

2.2.2. Tujuan disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Ada beberapa pegawai yang terbiasa datang terlambat untuk bekerja dan melakukan tindakan yang tidak sopan di tempat kerja. Henry Simamora dalam Sinambela (2019:399) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi". Siswanto dalam Rizki dan Suprajang (2017) berpendapat bahwa "Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti":

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif yang bersangkutan, baik hari ini maupun besok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja diantaranya:
 - a. Agar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah di tetapkan.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
 - d. Pegawai mampu memperoleh tingkat kinerja yang tinggi.

2.2.3. Faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Mutohar, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut:

- a. Jumlah uang yang dibayarkan.

Jumlah uang yang dibayarkan dapat berpengaruh pada menjaga disiplin. Jika karyawan yakin bahwa mereka akan diberi kompensasi yang sesuai atas kontribusi mereka pada bisnis, mereka akan mematuhi semua peraturan. Karyawan akan dapat bekerja dengan tenang, tekun, dan selalu berusaha sebaik mungkin jika diberikan kompensasi yang sesuai. Namun, jika karyawan merasa kompensasi yang diterimanya tidak memadai, mereka akan mencari sumber pendapatan lain. Akibatnya, karyawan sering meminta izin untuk keluar dan bolos kerja.

- b. Ada atau tidaknya pemimpin teladan.

Dalam perusahaan Teladan kepemimpinan sangat penting karena semua karyawan di lingkungan bisnis akan selalu memperhatikan kemampuan pemimpin untuk menegakkan disiplin diri dan mengendalikan diri dari perkataan, tindakan, dan sikap yang dapat melanggar disiplin yang telah ditetapkan. aturan.

c. Apakah ada pedoman khusus yang dapat diikuti.

Jika perusahaan tidak memiliki aturan tertulis yang jelas yang dapat dijadikan pedoman, maka pengembangan disiplin tidak akan terjadi. Jika aturan dibuat semata-mata atas dasar instruksi lisan yang dapat berubah sebagai respons terhadap kondisi dan keadaan, disiplin tidak dapat ditegakkan.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka pimpinan harus berani mengambil tindakan sesuai dengan berat ringannya pelanggaran. Seluruh karyawan akan merasa aman dan berjanji tidak akan melakukan hal yang sama jika pelanggar disiplin dihukum sesuai dengan sanksi yang ada.

e. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan.

Perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan yang telah ditentukan dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Karyawan secara bertahap akan terbiasa menjalankan disiplin kerja di bawah pengawasan tersebut.

f. Seberapa besar perhatian yang diberikan kepada karyawan

Karyawan adalah manusia dengan kepribadian yang berbeda. Seorang karyawan puas tidak hanya dengan pekerjaan yang menantang tetapi juga dengan gaji tinggi. Namun, karyawan itu sendiri masih membutuhkan perhatian

kepemimpinan yang signifikan. Masalah dan keluhan mereka ingin didengar dan dicari solusinya. Disiplin kerja yang baik akan dimungkinkan bagi pemimpin yang mampu memperhatikan karyawannya dengan baik.

g. Kebiasaan dibentuk untuk mendorong pemeliharaan disiplin.

Kebiasaan yang baik dan bermanfaat ini meliputi :

1. Menghormati satu sama lain dalam bekerja
2. Memberikan pujian pada waktu dan tempat yang tepat agar karyawan juga merasa bangga karenanya.
3. Sering-seringlah mengikuti pertemuan dengan karyawan, terutama yang menyangkut nasib dan pekerjaan mereka
4. Informasikan kepada rekan kerja bahkan bawahan bila Anda berniat meninggalkan tempat kerja.

2.2.4. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada dimensi dan indikator dari Hasibuan, (2019:194-198) sesuai dengan tabel berikut :

Tabel 2. 2 Tabel Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

| Dimensi | Indikator |
|----------------|---|
| Aturan Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Kehadiran 2. Ketentuan Jam Kerja 3. Intruksi dari Atasan |
| Etika Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja 2. Kejujuran karyawan dalam bekerja 3. Tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan |

Sumber : Hasibuan, (2019:194-198)

2.2.5. Macam macam disiplin

Menurut (Muhsin & Arifa, 2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori:

a.) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya mendorong karyawan untuk mentaati kebijakan dan prosedur kerja perusahaan. Karyawan dapat melindungi diri mereka sendiri terhadap peraturan perusahaan melalui langkah-langkah pencegahan.

b.) Disiplin Korektif

Upaya untuk membuat karyawan menyepakati suatu aturan dan meminta mereka untuk mengikutinya sesuai dengan kebijakan perusahaan dikenal sebagai disiplin korektif.

2.2.6. Disiplin Kerja dalam Islam

Strategi mengajarkan seseorang untuk selalu disiplin dalam segala bidang kehidupan. Hal ini terlihat dari (QS. An-Nisa: 103) Selain itu, ketika Anda telah menyelesaikan shalat Anda, berdiri, duduk, dan berbaring kepada Allah dalam pikiran Anda. Doa (seperti biasa) harus diucapkan ketika hati Anda merasa aman. Memang, orang beriman diwajibkan untuk berdoa pada waktu-waktu tertentu. (QS. An-Nisa: 103) juga memerintahkan Anda untuk berdiri, duduk, dan berbaring dengan mengingat Allah setelah menyelesaikan shalat Anda. Doa (seperti biasa) harus diucapkan ketika Anda merasa aman. Sesungguhnya orang-orang yang beriman memiliki kewajiban shalat pada waktu tertentu.

Menurut ayat di atas, Islam mengajarkan dan menganjurkan umatnya untuk selalu disiplin dalam menjalankan ibadah dan mampu mengatur waktu secara

efektif. Praktek disiplin dapat diterapkan dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja, seperti halnya dalam ibadah.

(NURLENA AGUSTINA, 2014) mengungkapkan contoh-contoh penerapan disiplin Islam, khususnya pada masa Persang Uhud yang terjadi pada masa Nabi Muhammad SAW. Terbukti dari peristiwa Perang Uhud bahwa organisasi memegang peranan penting. Umat Islam akan menang jika selalu berpegang pada tuntunan disiplin Rasulullah SAW. Rasulullah SAW telah merancanginya sedemikian rupa dan membagi pasukan menjadi dua kelompok pada saat itu. Di gunung, pasukan pertama menerima pemanah, dan di bawah gunung, pasukan kedua menerima pasukan kavaleri. Menurut Rasulullah SAW, semua pasukan harus menjaga disiplin agar selalu berada di lokasi yang ditugaskan. Karena tugasnya, pasukan tidak dapat melarikan diri atau meninggalkan posisi yang telah ditetapkan.

Segalanya akan lancar jika terjadi Perang Uhud jika semua orang bisa disiplin. Namun, jika ada satu orang yang tidak disiplin pada saat itu, itu adalah ketika para pemanah di puncak gunung mengamati sejumlah besar orang yang mengambil ghanimah dan khawatir tidak akan menerimanya. Kaum kafir menyerang kaum muslimin dari posisi yang telah ditentukan karena merupakan kewajiban untuk menaati pemimpin agar tujuan kerja tercapai dengan baik. Pada akhirnya, sebagian besar pemanah turun, menyebabkan bencana.

2.3. Kinerja Guru

2.3.1. Definisi Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya Kinerja juga dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja dan standar yang ditetapkan (Lestari et al., 2020). Mangkunegara (2016:67) menambahkan bahwa kinerja berasal dari job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya (Akbar, 2018).

Kinerja pegawai yang paling utama dalam dunia pendidikan adalah kinerja guru atau tenaga pendidik. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 Ayat (1) Butir 1 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini. melalui pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Kinerja guru adalah kemampuan dan upaya guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dengan sebaik-baiknya dalam program pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran (Los, n.d.). Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugas belajar di sekolah dan bertanggung jawab terhadap anak didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar anak didik.

Istilah "kinerja" berasal dari kata "penampilan kerja" atau "kinerja aktual", yang merujuk pada pencapaian aktual seseorang di tempat kerja. kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai serikat pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Pegawai, 2018). Apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan pada dasarnya adalah apa yang mendefinisikan kinerja. (Alfani, 2018) juga menegaskan bahwa kinerja karyawan yang meliputi antara lain kuantitas output, kualitas output, periode output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif, mempengaruhi seberapa besar kontribusi seorang karyawan terhadap organisasi.

2.3.2. Dimensi dan indikator kinerja

Tabel 2. 3 Tabel Dimensi Dan Indikator Kinerja

| Dimensi | Indikator |
|-----------------|---|
| Kualitas Kerja | - Menyiapkan rencana kerja - Rencana kerja berdasarkan kegiatan kerja - Memiliki ketelitian dalam menjalankan pekerjaan |
| Kuantitas | - Mampu Menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan - Bekerja sesuai prosedur dan jadwal |
| Ketepatan Waktu | - Mengerjakan tugas sesuai deadline - Datang dan pulang sesuai waktu yg ada |
| Efektifitas | - Mempunyai inisiatif - Menggunakan teknologi dalam meningkatkan mutu sekolah |
| Kemandirian | - komitmen kinerja yang tinggi - bertanggung jawab dengan amanah |

Sumber: Robbins (2018,351)

2.3.3. Faktor yang mempengaruhi kinerja

- a. Faktor kemampuan karyawan Dari sudut pandang psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas, yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Ini menyiratkan bahwa

akan lebih mudah bagi pekerja yang memiliki tingkat kecerdasan lebih tinggi dari normal, seperti 110-120, memiliki pelatihan dasar untuk posisi tersebut, dan berbakat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Selanjutnya, pekerja harus ditempatkan sesuai kemampuannya (manusia ideal diposisikan dengan sempurna, manusia ideal dalam pekerjaan yang tepat).

- b. Faktor Motivasi Karyawan termotivasi oleh sikap mereka terhadap situasi kerja. Perwakilan yang pekerjaannya adalah untuk mencapai tujuan organisasi dibujuk oleh keadaan inspirasional. Karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikologis karena harus selalu siap secara mental, secara fisik mampu memahami tujuan utama dan sasaran kerja yang akan dicapai, serta mampu menggunakan dan menciptakan situasi kerja. Faktor Kemampuan Dari perspektif psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas, yang terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Artinya, akan lebih mudah bagi karyawan yang memiliki IQ lebih tinggi dari rata-rata, seperti 110-120, memiliki pendidikan yang diperlukan untuk jabatannya, dan terampil dalam menjalankan tugas sehari-hari. Akibatnya, pekerja harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man in the right job).

2.4. Penelitian Terdahulu

| No. | Judul / Nama Sumber | Metode & Variabel | Hasil Penelitian |
|-----|--|---|---|
| 1. | <i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i> <i>International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)</i> (Arif et al., 2019) | Metode penelitian : penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif Variabel dependen : kinerja karyawan Variabel independen : kompensasi dan disiplin kerja. | - Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja - Ada pengaruh antara kinerja dalam disiplin dengan Departemen Bina Marga dan Pembangunan Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan di Sumatera Utara Propinsi. |
| 2. | <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and composition on imployee performance</i> <i>Yoel Brando Sitopu et al., Golden Ratio of Human Resource Management, Vol.1, Issue. 2 (2021)</i> (Sitopu et al., 2021) | Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, melakukan analisis data, dan menyusun laporan hasil penelitian Variabel : kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja dan kompensasi | Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja, kompensasi, dan data motivasi |

-
3. *The Importance Of Providing Motivation To Bring Work Spirit That Impact On Increasing Performance* Metode penelitian : Motivasi internal dan eksternal Kuantitatif dengan (tunjangan kinerja dan promosi) menggunakan regresi berpengaruh signifikan terhadap linier berganda dengan kinerja. tahapan analisis meliputi deskriptif, uji validitas
- AKADEMIK E-ISSN 2774-888X Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis Vol. 1, No. 2, Mei 2021 Variabel : motivasi internal (pribadi) dan eksternal ((tunjangan kinerja dan promosi)
- (Noviani, 2021)
-
4. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (Smb) Chong-De Sumatera Utara Metode Penelitian : Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB). kuantitatif/statistik Variabel : kompensasi, disiplin kerja dan kinerja guru.
- Jurnal Dhammavicaya: Volume: VI Nomor: Juli 2022 Halaman: 37 - 46
- (Ika Kartika et al., 2022)
5. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta Metode yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan deksriptif analitik Kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di MAN 4 Jakarta.
- Variabel dalam penelitian ini adalah : kompensasi, disiplin kerja dan kinerja guru.
- Magister Manajemen hal 84-100
- (Hasibuan, 2018)

| | | | |
|----|---|---|--|
| 6. | <p>Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja</p> <p>Volume 4 Issue 1 (2021) Pages 98 – 115</p> <p>(Hakim et al., 2021)</p> | <p>Metode Penelitian : pendekatan kuantitatif dengan dianalisis menggunakan program Amos dengan analisis Struktural Equation Model (SEM)</p> | <p>Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p> |
| | | <p>Variabel : Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan kinerja guru.</p> | |
| 7. | <p>Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School.</p> <p>Journal of Management and Business Review Volume 18, Nomor 3 (2021) Hal: 614-629 (Suherman, 2021).</p> | <p>Metode Penelitian : metode penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif</p> <p>Variabel : Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru • Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru |
| 8. | <p>Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru</p> <p>SAP (Susunan Artikel Pendidikan) Vol. 5 No. 2 Desember 2020</p> <p>(Suaedah, 2020)</p> | <p>Metode penelitian : metode survei dengan menggunakan korelasi pearson product moment dan alpha Cronbach</p> <p>Variabel : Kompetensi Profesional, Kompensasi, Disiplin dan Kinerja Guru.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Swasta di Jakarta Selatan |

| | | | |
|-----|--|---|---|
| 9. | Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar | Metode penelitian : kuantitatif dengan metode explonatory research. Variabel : <i>Work Motivation, Work Discipline, Organizational Culture and Teachers' Performance</i> | Motivasi kerja, Budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar |
| | Vol.1, No.1, Mei 2020, pp. 14-28 e-ISSN: 2721-8287 (Suryadi, 2020) | | |
| 10. | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan | Metode penelitian : menggunakan regresi linier berganda dan diteruskan dengan menguji R square Variabel : lingkungan, Disiplin, Motivasi, Kinerja Guru | Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru |
| | Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 Maret 2020 (Lubis, 2020) | | |
| 11. | Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan | Metode penelitian: Metode Kuantittatif Variabel : kompensasi dan disiplin kerja | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol. |
| | Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Ilmiah et al., 2020) | | |

| | | |
|-----|---|--|
| 12. | Pengaruh Kualitas Meotode penelitian : Kompensasi Non Finansial penelitian eksplanatori dan Disiplin Kerja dengan menggunakan Terhadap Kinerja Guru pendekatan kuantitatif | Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial maupun bersama-sama antara kompensasi non finansial dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. |
| | Halaman 1449-1455 Volume 5 Nomor 1 Tahun 2021 (Sucihati et al., 2021) | Variabel : Kompensasi Nonfinansial, Disiplin Kerja, Kinerja Guru |
| 13. | Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru <i>Performance</i> | Merode Penelitian : Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru |
| | Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Vol. 4 No. 2, Juli 2019, Hal. 238-245 (Utari & Rasto, 2019) | metode survei dan pengumpulan data menggunakan angket model rating scale. Variabel : Disiplin Kerja; Kinerja Guru |
| 14. | Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mulia Sukses Jaya Di Bogor | Penelitian ini Disiplin Kerja dan kompensasi sama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.mulia Sukses Jaya |
| | KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 2 No. 1 – Desember 2019 (Ridwan & Muharomi, 2020) | penelitian kuantitatif dan analisis korelasi dan regresi dan uji hipotesa t dan f Variabel Independen : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi. |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| 15. | Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Sembawa | Metode kuantitatif dan menggunakan analisis regresi berganda melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru |
| | Halaman 1883-1894 Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020 (Juniarti et al., 2020) | Variabel : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Kinerja Guru. | |
| 16. | Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara | Penelitian ini menggunakan angket dan questioner dan analisis regresi linier berganda | Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi profesional guru, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru |
| | Jurnal GeoEkonomi ISSN-Elektronik (e): 2503-4790 (Yusuf & Suci, 2018) | Variabel : Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja guru | |
| 17. | Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru | Penelitian ini pendekatan kuantitatif , Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi | Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang berarti semakin disiplin seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya maka kinerja guru |
| | Vol. 8 No. 2 Desember Hal. 131-147 (S et al., 2018) | Variabel : motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru | |

| | | | |
|-----|--|--|--|
| 18. | Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima | Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif | Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru |
| | volume 2, Issue1, Januari 2021 | Variabel : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Kinerja Guru. | |
| | (Mahfud, 2020) | | |
| 19. | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru | Untuk menguji penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan desain expost facto | Ada engaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,288 = 28,8% |
| | Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan Vol.5, No.2, Desember 2019 e-ISSN 2621 – 2676 | Variabel : Disiplin, Kerja, Kinerja, dan Guru | |
| | (Stkip & Daya Binjai, 2019) | | |
| 20. | Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru | Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantatif | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan. |
| | Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi p-ISSN 0216-5287, e-ISSN 2614-5839 Volume 17, Issue 02, Juli 2020 | Variabel : kompetensi; disiplin kerja; motivasi dan kinerja) | |
| | (Catio & Sunarsi, 2020) | | |

| | | | |
|-----------|--|---|---|
| 21 | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru jurnal Tata Kelola Pendidikan p-ISSN 2746-8895 (Pigai et al., 2019) | Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif Variabel : kompensasi dan disiplin kerja. | Pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru di SMPK 1 BPK Penabur Bandung. |
|-----------|--|---|---|

2.5. Hubungan Antar Variable

2.5.1. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Di Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Pembangunan Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara, kinerja pegawai dapat dipengaruhi secara positif oleh gaji dan disiplin. Tingkat ketidakdisiplinan pekerja sangat tinggi dan strategi pembayaran mereka tidak sepenuhnya sesuai dengan asumsi perwakilan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja perwakilan organisasi dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara negatif oleh disiplin kerja dan kompensasi pada Dinas Bina Marga dan Unit Pelaksana Teknis Pembangunan Jalan dan Jembatan di Provinsi Sumatera Utara.

Menurut temuan Astutik (2016), kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan setiap peningkatan kompensasi. Jika kompensasi karyawan ditingkatkan, kinerja dapat meningkat. Kinerja karyawan juga mendapat manfaat dari disiplin kerja. Disiplin kerja yang diperluas akan diikuti oleh pelaksanaan perwakilan yang diperluas. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja pegawai dipengaruhi

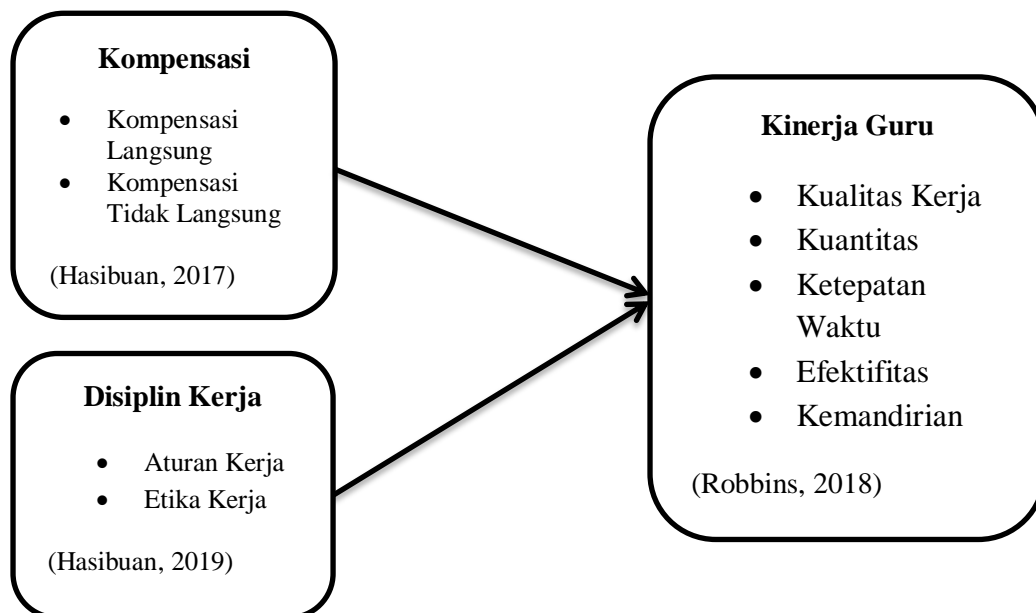
oleh variabel disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama. Menurut temuan penelitian Masruroh (2012), tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja karyawan dengan disiplin kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

2.6. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mencakup pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang. Di jalan demang lebar daun no.268 RT. 043 RW. 011, Kec. Ilir Barat 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Penelitian ini di mulai dari wawancara Bersama kepala sekolah dan Waka Kurikulum SDIT Izzuddin Palembang pada bulan April tahun 2023

3.2. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah metode korelasi dan pendekatan kuantitatif. Investigasi metodis fenomena, komponennya, dan hubungannya menggunakan data numerik dikenal sebagai penelitian kuantitatif. Dimungkinkan untuk mengukur data penelitian atau tema utamanya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara variabel Y (kinerja guru) dengan X_1 variabel independen (kompensasi) dan X_2 variabel independen (disiplin kerja). Untuk pengumpulan data dilakukan penyebaran kuesioner kepada guru-guru di Sekolah Islam Terpadu Izzuddin Palembang.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka atau bilangan, adapun teknik perhitungan data kuantitatif diolah dan dianalisis menggunakan statistik

atau matematika. Maka data tersebut akan diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan didukung oleh data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang langsung dari sumber atau objek penelitian. Dalam penelitian ini yang merupakan jawaban dari responden melalui kuesioner mengenai variabel yang diteliti, yaitu tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Guru.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan secara tidak langsung untuk maksud menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam

penelitian ini adalah Guru SD (Sekolah Dasar) IT Palembang yang terdapat sebanyak 62 guru.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sugiyono, 2017). Teknik sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi akan dijadikan sampel yaitu sebanyak 62 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

3.5.1. Kuesioner

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang berisikan pernyataan yang berkaitan dengan variabel-variabel kepada Guru-guru yang bekerja di SDIT Izzuddin Palembang. Kuesioner penelitian akan disebarluaskan melalui *whatsapp* dengan menggunakan *google form* kepada Guru yang menjadi objek penelitian dan diberi waktu pengisian kuesioner selama satu minggu kemudian setelah satu minggu kuesioner tersebut diambil kembali oleh peneliti, jika dalam waktu satu minggu kuesioner tersebut belum diserahkan kembali maka dikategorikan tidak kembali.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur hasil jawaban kuesioner menggunakan skala likert lima point. Sugiyono (2019:146) skala likert digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert dalam penelitian ini yaitu responden 68 Guru diminta untuk memberikan pendapat dari setiap pertanyaan, mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Adapun nilai yang diberikan pada skala likert yang dibuat menggunakan skor 1 sampai dengan skor 5, skor terendah yaitu 1 dengan memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang dipilih kemudian untuk skor tertinggi yaitu 5 dengan memberi tanda yang sama seperti diatas.

Kuesioner dalam penelitian ini didasari oleh indikator-indikator variabel dan diajukan kepada responden dalam bentuk pertanyaan bentuk checklist. Pengelolaan data tabulasi dan penghitungan hasil survei dilakukan menggunakan program SPSS. Penghitungan ini dapat berguna untuk mengetahui instrumen validitas, reliabilitas, kuesioner dan juga hasil analisis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (output penelitian). Skala dalam penelitian ini menggunakan skala likert, adapun angka-angka dalam pengukuran skala likert sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Yang Digunakan

| No. | Pernyataan | Skor |
|-----|---------------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2 | Setuju (S) | 4 |
| 3 | Netral (N) | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Sugiono, 2019 :13

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Deskriptif

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan komponen distribusi frekuensi. Dimana analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi yang diperoleh dari tanggapan responden melalui kuesioner (Sugiyono, 2019). Komponen ini disajikan dalam bentuk tabel, setiap entri dalam tabel disertai dengan frekuensi kemunculan nilai *mean* yang dapat menggambarkan pembagian frekuensi dari variabel yang sedang menjadi objek penelitian.

3.6.2. Uji Instrumen Penelitian

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian ini memanfaatkan bantuan program SPSS yang relevan.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Sedangkan menurut Ghazali (2016) untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk.

Untuk mengetahui tingkat validitas dari kuisisioner penelitian ini, menggunakan program SPSS. Pengujian validitas adalah *coveregent validity* yaitu dengan mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan konstruk skor yang kemudian menghasilkan nilai *loading faktor*. Suatu pengujian dapat dikatakan memiliki hasil yang valid apabila validitas konvergen (*convergent validity*)

memiliki nilai *loading factor* < 0.7 dan *AVE* > 0.5 , serta validitas diskriminan memiliki nilai *square roots AVE* konstruk tersebut harus lebih tinggi daripada antar variabel laten pada kolom yang sama (Latan & Ghozali, 2013).

b) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) instrumen yang reliabel merupakan instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama menghasilkan data yang sama dalam setiap pengukuran. Sedangkan menurut pendapat Ghozali (2016) uji reliabilitas merupakan suatu alat untuk menilai dari kuisisioner yang merupakan indikatornya dari sebuah variabel.

Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian ini, menggunakan koefisien alfa atau *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7 dan *composite reliability* > 0.7 (Latan & Ghozali, 2013).

c) Metode suksesif interval

Metode suksesif interval (Methode of successive interval) merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval. Data interval sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan angka yang sebenarnya (Mukhlis, 2019). Dalam statistika, skala data dapat di bagi menjadi 4 yaitu: nominal, ordinal, Interval, dan rasio. Skala data merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melakukan analisis data. Hal tersebut dikarenakan setiap metode analisis mensyaratkan jenis data yang dapat digunakan dengan metode tersebut. Misalnya dalam analisis data yang menggunakan regresi linier berganda, mensyaratkan data yang digunakan berskala interval atau rasio.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Rosita (2019: 7) tujuan dari uji normalitas yakni guna menguji apakah dalam model regresi variabel residual distribusinya normal. Apabila ada normalitas maka distribusi residual akan normal. Yakni perbedaan antara nilai skor sesungguhnya dan nilai prediksi akan memiliki distribusi simetris di sekitar nilai mean = 0. Sehingga sebuah upaya guna melakukan pendeteksian normalitas yakni melalui pengamatan residual, dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

b. Uji Multikolinieritas

Rosita (2019: 7) menyatakan tujuan dari pengujian ini yakni guna menguji apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak muncul korelasi di antara variabel bebasnya. Apabila saling berkorelasi maka variabel tersebut dianggap tidak orthogonal. Maksud dari variabel orthogonal yakni variabel bebas yang bernilai korelasi antara satu sama lain variabel bebas sama dengan nol. Guna melakukan pendeteksian multikolinieritas di dalam model regresi yakni dengan menganalisa matrik korelasi antar variabel bebas serta menghitung VIF dan tolerance.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rosita (2019: 7-8), uji ini mempunyai tujuan yakni guna menguji apakah dalam regresi timbul perbedaan variance antar residual. Apabila variance dari residual tersebut tetap, maka dianggap homokedastisitas serta apabila tidak sama dianggap heteroskedastisitas. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau

terjadi homokedastisitas maka model regresi dianggap baik. Pendeteksian gejala heteroskedastisitas yakni melalui uji Glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel bebas dengan persamaan: $|U_t| = \alpha + \beta X_t + v_t$.

3.6.4. Uji Pengaruh

a) Analisis Regresi Linear Berganda

Secara umumnya, Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut rumus analisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

b = Slope atau Koefisien estimate.

α = Konstanta.

X_1 = Kompensasi

X_2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja

e = Variabel Pengganggu

3.6.5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menerangkan proporsi varian variabel tergantung yang secara bersamaan diterangkan variabel bebas. Sedangkan, r^2 memberikan persentase varian total dalam variabel tergantung dimana diterangkan

hanya oleh sebuah variabel independen. r ialah koefisien korelasi yang menerangkan kekuatan hubungan linear di antara dua variabel, dimana nilai yang dihasilkan bisa positif dan negatif. Sementara, R yakni koefisien korelasi majemuk dimana mengukur taraf hubungan antara variabel tergantung dengan seluruh variabel independen yang secara bersamaan menjelaskan serta selalu bernilai positif (Ghozali, 2018).

3.6.6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis sama juga dengan signifikansi koefisien regresi linier berganda secara individual dimana berhubungan hipotesis penelitian, (Ghozali, 2016) Penelitian ini memanfaatkan uji hipotesis berupa uji F dan uji t.

3.6.7. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t memiliki tujuan guna mengetahui signifikansi secara individual pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Pengujiannya yakni dengan melakukan perbandingan terhadap t hitung dengan t tabel (Dewi et al., 2018: 278).

Tahapan pengujiannya, meliputi:

1. Merumuskan hipotesis,
2. Menetapkan taraf signifikan (α) yakni senilai 5%,
3. Menetapkan kriteria penolakan atau penerimaan H_0 dengan melihat nilai signifikansi. Apabila signifikansi $< 5\%$ bermakna H_0 ditolak serta apabila signifikansi $> 5\%$ bermakna H_0 diterima,
4. Pengambilan keputusan penelitian.

3.6.8. Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara bersamaan memanfaatkan uji F. pengujiannya guna mengetahui signifikansi pengaruh secara bersamaan terhadap variabel tergantung. Pengujiannya yakni dengan melakukan perbandingan F hitung dengan F table (Dewi et al., 2018: 278). Tahapan pengujiannya meliputi: 1. Merumuskan hipotesis, 2. Menetapkan taraf signifikan (α) yakni senilai 5%, 3. Menetapkan kriteria penolakan atau penerimaan H_0 dengan melihat nilai signifikansi. Apabila signifikansi $< 5\%$ bermakna H_0 ditolak serta apabila signifikansi $> 5\%$ bermakna H_0 diterima, 4. Pengambilan keputusan penelitian.

3.6.9. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Operasional variabel merupakan penjabaran dari variabel-variabel penelitian, dimensi, dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut. Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel independen dan dependen.

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kompensasi dan Disiplin Kerja. Sementara itu, variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja guru.

Berikut ini dijelaskan definisi operasional dan pengukuran untuk masing-masing variabel dalam penelitian :

Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala | Kuesioner |
|---|------------------------------|---|--------|-----------|
| Kompensasi (X ₁) (Hasibuan, 2017) | Kompensasi Langsung | - Gaji | Likert | 1 |
| | | - Insentif | | 2 |
| | Kompensasi tidak Langsung | - Fasilitas Kantor | Likert | 3 |
| | | - Tunjangan Hari Raya | | 4 |
| | | - Jaminan Kesehatan | | 5 |
| | | - Seragam | | 6 |
| Disiplin Kerja (X ₂)(Hasibuan, 2019, 194-198) | Aturan Kerja | - Tingkat Kehadiran | Likert | 1 |
| | | - Ketentuan jam kerja | | 2 |
| | | - Intruksi atasan | | 3 |
| | Etika Kerja | - Tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja | Likert | 4 |
| | | - Kejujuran karyawan dalam bekerja | | 5 |
| | | - Tanggung jawab karyawan dalam pekerjaan | | 6 |
| Kinerja Guru (Y) (Robbins, 2018) | Kualitas Kerja | - Menyiapkan Rencana Kerja | Likert | 1 |
| | | - Rencana kerja berdasarkan kegiatan kerja | | 2 |
| | | - Memiliki ketelitian dalam menjalankan pekerjaan | | 3 |
| | Kuantitas | - Mampu menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan | Likert | 4 |
| | | - Bekerja sesuai prosedur dan jadwal | | 5 |
| | Ketepatan Waktu | - Mengerjakan tugas sesuai deadline | Likert | 6 |
| | | - Datang dan pulang sesuai waktu yg ada | | 7 |
| | Efektifitas | - Mempunyai inisiatif | Likert | 8 |
| | | - Menggunakan teknologi dalam meningkatkan mutu sekolah | | 9 |
| | Kemandirian | - Komitmen kinerja yang tinggi | Likert | 10 |
| | | - Bertanggung jawab dengan amanah | | 11 |

BAB IV

HASIL DA-N PEMBAHASAN

4.1. Profil Sekolah

Yayasan Izzuddin awalnya dibentuk dari pendirian sebuah Ma'had yang diberi nama Ma'had Izzuddin. Ma'had Izzuddin didirikan pada tanggal 6 November 1999 yang berlokasi di rumah (Alm) H. Muchir Muchtar yang merupakan orang tua dari Ir. H. Salihul Fajri. Ma'had Izzudddin ini merupakan lembaga Da'wah dan Study Islam terdiri dari : Dirosal Islamiyah, Bahasa Arab Terpadu, dan Tahsin dan Tahfizul Qur'an. Ma'had Izzuddin ini dipimpin langsung oleh seorang mudir/direktur dalam hal ini dipimpin oleh Ir. H. Salihul Fajri dari tahun 2000-2005, adapun staf pengajar pada Ma'had Izzuddin ini diantaranya : K.H. Tol'at Wafa Ahmad, Lc, K.H. Abdul Malik Musir, Lc, Drs. K.H. Moh. Iqbal Romzi, H. Suhaely Ibrahim, Lc, Drs. Lutfi Izzuddin, K.H. Novrizal Nawawi, Lc, Imam Mansyur, Lc, dan lain-lain.

Adapun program Dirosah Islamiah (Study Islam) ini sendiri pada angkatan 1 memiliki 330 mahasiswa, dan program Dirosah Islamiyah ini berada dibawah Ma'had Izzuddin yang dipimpin oleh H. Suhaely Ibrahim, Lc. Pada tanggal 6 Oktober 2000 pendiri Yayasan Izzuddin yang terdiri dari: K.H. Tol'at Wafa Ahmad, Lc, K.H. Abdul Musir, Lc, Drs. K.H. Moh. Iqbal Romzi, dan Ir. H. Salihul Fajri menghadap notaris H. Zulkifli Sitompul untuk mendaftarkan Yayasan Izzuddin sebagai lembaga pendidikan formal.

Yang dipimpin oleh H. Suhaely Ibrahim, Lc. Pada tanggal 6 Oktober 2000 pendiri Yayasan Izzuddin yang terdiri dari: K.H. Tol'at Wafa Ahmad, Lc, K.H.

Abdul Musir, Lc, Drs. K.H. Moh. Iqbal Romzi, dan Ir. H. Salihul Fajri menghadap notaris H. Zulkifli Sitompul untuk mendaftarkan Yayasan Izzuddin sebagai lembaga pendidikan formal.

Seiring dengan tuntutan kebutuhan umat muslim maka pada tahun 2000 Ma'had membuka Program Lembaga Bahasa Arab Terpadu (PBAT) yang bekerjasama dengan pusat, Jakarta. Adapun muridnya adalah H. Sarmuji Marjuki, Lc, Al Hafizh , jumlah mahasiswa pada angkatan pertama berjumlah lebih kurang 60 orang dan sampai sekarang sudah angkatan ke-8 total ribuan orang.

1) Tahap Pendirian

Mengingat kebutuhan umat muslim akan sebuah lembaga pendidikan formal yang tidak hanya mengedepankan kemampuan akademis tetapi juga pembinaan akhlak dan pengembangan bakat serta minat akhlak, maka yayasan Izzuddin pada tahun 2002 mulai membuka SDIT yang pada angkatan pertama siswanya berjumlah 38 orang.

Adapun yang menjabat sebagai kepala sekolah perintis SDIT ini adalah Olivia Erwani. S.Si yang selanjutnya digantikan oleh Kwarta Novita, S.Ag. Selanjutnya terjadi beberapa kali pergantian jabatan kepala sekolah diantaranya

| | |
|----------------------|----------------------------|
| Status | : Swasta |
| Bentuk Pendidikan | : SD |
| Status Kepemilikan | : Yayasan |
| SK Pendirian Sekolah | : 19/E/Yys-Izz/IV/2007 |
| Tanggal SK Pendirian | : 2007-06-04 |
| SK Izin Oprasional | : 24.3/247/SK-26.8/PN/2007 |

Tanggal SK izin Oprasional : 2007-08-01

Telepon / Hp / Fax : (0711)420411 / (0711)417881

2) Fasilitas Sekolah SD Islam Terpadu Izzuddin Palembang

1. Kelas ber AC
2. Masjid
3. Laboratorium Komputer
4. Laboratorium Sains
5. Takhosus Quran
6. Perpustakaan
7. Internet
8. Aula
9. Sarana Bermain
10. Lapangan Olahraga
11. Katering
12. Kantin
13. Antar jemput

Dari penjelasan di atas dan berdasarkan observasi selama penelitian fasilitas yang ada di SD Islam Terpadu Izzuddin Palembang sudah dikatakan baik. Hanya saja kurangnya lahan hijau di sekolah tersebut dikarenakan lahan yang sangat terbatas.

3) Program Unggulan Sekolah SD Islam Terpadu Izzuddin Palembang:

- a. Siswa Terbiasa Sholat Wajib dan Sunnah.
- b. Siswa Bisa Membaca Al-Quran dengan Baik dan Benar serta

Menghafalkannya

- c. Siswa Dapat Menguasai Ilmu Umum dan Agama dengan Baik
- d. Siswa Dididik dalam Lingkungan Aman, Nyaman dan Islami
- e. Mendapatkan Fasilitas Snack Time dan Makan Siang
- f. Memiliki Teman yang Ramah, Menyenangkan serta Baik
- g. Siswa Belajar Berbagi Sesama Teman Dalam Program Khusus Jumat Sejahtera
- h. Guru yang Sabar, Penyayang dan Cekatan dalam Menangani Masalah Siswa
- i. Di Setiap Kelas ada 2 Guru

Dari penjelasan di atas mengenai program unggulan yang ada di SD Islam Terpadu Izzuddin Palembang program tersebut dilaksanakan untuk membuat siswa-siswanya untuk menguasai berbagai kebiasaan-kebiasaan yang baik bagi seorang muslim yaitu membiasakan shalat wajib dan sunnah, mampu membaca Al Quran dengan baik dan benar, belajar berbagi dll.

4.2. Gambaran Umum Responden

4.2.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin di Sekolah Dasar Islam Terpadu Palembang disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Perempuan | 49 | 79.0 |
| 2 | Laki-laki | 13 | 21.0 |
| | Total | 62 | 100.0 |

Sumber : Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa jumlah responden yang digunakan di dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Dari hasil penyebaran kuisioner mendapatkan hasil jumlah guru Perempuan yaitu sebanyak 79% dengan angka sebanyak 49 orang, sedangkan jumlah guru laki-laki yaitu sebanyak 21% dengan angka 13 orang, dimana dapat disimpulkan mayoritas guru didominasi oleh perempuan.

4.2.2. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Gambaran responden berdasarkan pendidikan terakhir pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Izzuddin Palembang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 2 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| No | Pendidikan terakhir | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|-------|---------------------|----------------|----------------|
| 1 | SMA | 6 | 9.7 |
| 2 | D2 | 3 | 4.8 |
| 3 | D3 | 3 | 4.8 |
| 4 | S1 | 50 | 80.6 |
| Total | | 62 | 100.0 |

Sumber : Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel tersebut lulusan pendidikan tertinggi yaitu lulusan S1 dengan angka sebanyak 80,6% dengan jumlah 50 orang. Hal ini karena lulusan S1 itu termasuk syarat dalam mengajar di SD IT Izzuddin adapun untuk SMA itu ada beberapa yaitu hanya sebanyak 6 orang atau 9,7% karena memang guru yang fokus mengajar TTQ (Tahsin Tahfidz Quran) sedangkan untuk D2 dan D3 itu masing-masing hanya sebanyak 3 orang atau 4,8% yang bekerja sebagai staf administrasi dan lainnya.

4.2.3. Gambaran Responden Berdasarkan Status

Gambaran responden berdasarkan status pada Sekolah Dasar Islam Terpadu

Izzuddin Palembang disajikan pada diagram berikut :

Tabel 4. 3 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan

| No. | Status | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|-------|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Menikah | 50 | 80.6 |
| 2 | Belum Menikah | 12 | 21.4 |
| Total | | 62 | 100.0 |

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti

Berdasarkan diagram diatas bisa disimpulkan bahwa status guru di SD IT Izzuddin itu didominasi dengan yang sudah menikah yaitu sebanyak 50 orang atau 80,6% sedangkan yang belum menikah itu sebanyak 12 orang atau 21,4%. Dapat disimpulkan bahwa hasil kuisioner ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di SD IT Izzuddin Palembang itu memiliki status sudah menikah.

4.3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1. Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

Hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompensasi digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

| No. | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Persentase (%) | | | | |
|-----|---|---------------------|----|---|----|----|----------------|----|----|-----|-----|
| | | STS | TS | N | S | SS | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Bapak/ibu mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan | 1 | 4 | 5 | 38 | 14 | 2% | 6% | 8% | 61% | 23% |
| 2 | Bapak/ibu menerima insentif sesuai dengan apa yang dikerjakan. | 0 | 3 | 2 | 36 | 21 | 0% | 5% | 3% | 58% | 34% |
| 3 | Bapak/ibu mendapatkan fasilitas lingkungan kerja yang kondusif sehingga nyaman dalam bekerja. | 0 | 0 | 1 | 19 | 42 | 0% | 0% | 2% | 31% | 68% |
| 4 | Bapak/Ibu Mendapatkan tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan dan tepat pada waktunya | 0 | 0 | 0 | 14 | 48 | 0% | 0% | 0% | 23% | 77% |
| 5 | Lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada bapak/ibu | 0 | 0 | 1 | 17 | 44 | 0% | 0% | 2% | 27% | 71% |
| 6 | Bapak/ibu mendapatkan seragam sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan | 0 | 0 | 2 | 17 | 43 | 0% | 0% | 3% | 27% | 69% |

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel kompensasi yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa terdapat 6 pernyataan yang diberikan kepada responden di dalam kuesioner tersebut. Pernyataan tersebut terdiri dari 2 dimensi yaitu kompensasi langsung yang terdapat pada pernyataan 1 sampai 2, kemudian ada dimensi kompensasi tidak langsung yang terdapat pada pernyataan 3 sampai 6.

Distribusi frekuensi tanggapan responden pada masing-masing pernyataan diuraikan sebagai berikut :

1. Bapak/ibu mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang Bapak/Ibu lakukan

Pernyataan nomor 1 menunjukkan bahwa mayoritas 38 responden atau sekitar 61% menjawab setuju dan 14 responden atau sebesar 23% menjawab sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa guru melihat gaji yang diberikan oleh sekolah itu sudah sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

2. Bapak/ibu menerima insentif sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan nomor 2, sebagian besar menjawab setuju dengan persentase sebesar 58% dan sangat setuju sebesar 34%. Dengan begitu dapat dipastikan jika guru melihat bahwa insentif yang mereka terima itu sudah sesuai.

3. Bapak/ibu mendapatkan fasilitas lingkungan kerja yang kondusif sehingga nyaman dalam bekerja.

Sebanyak 19 guru menjawab setuju dengan persentase sebesar 31% sementara yang menjawab sangat setuju yakni 42 orang atau sebesar 68%.

Dengan begitu diyakini bahwa para guru melihat bahwa fasilitas yang ada di lingkungan kerja itu sudah kodusif dan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

4. Bapak/Ibu Mendapatkan tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan dan tepat pada waktunya

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan nomor 4 ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebesar 77% menjawab sangat setuju sementara jawaban setuju sebesar 23%. Artinya, semua guru mendapatkan tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan dan tepat pada waktunya

5. Lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada bapak/ibu

Sebanyak 44 responden atau sebesar 71% menjawab sangat setuju sementara 17 responden atau sebesar 27% menjawab setuju. Artinya guru melihat bahwa mereka mendapatkan asuransi kesehatan dari sekolah.

6. Bapak/ibu mendapatkan seragam sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan

Sebanyak 43 responden atau sebesar 69% menjawab sangat setuju sementara 17 responden atau sebesar 27% menjawab setuju. Artinya guru melihat bahwa sekolah memberikan seragam yang sesuai dengan kebutuhan mereka saat bekerja.

Berdasarkan analisis mengenai pernyataan tentang hasil kuisioner yang telah diisi oleh 62 guru yang menjadi sampel penelitian terhadap variabel X1 yakni kompensasi, banyak tanggapan sangat setuju dari para responden dengan persentase tertinggi terdapat pada pernyataan keempat sebesar 77% jawaban sangat setuju. Sementara responden yang memberi jawaban sangat setuju pada

pernyataan kelima sebesar 71%. Sehingga, dapat diketahui bahwa kompensasi yang meningkat disekolah itu disebabkan oleh tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan jabatan dan tepat pada waktunya, hal ini didukung oleh penelitian dari (Suherman, 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh SD IT Izzuddin Palembang kepada guru itu sangat baik dan cenderung maksimal berdasarkan tanggapan responden.

4.3.2. Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 5 Distrbusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

| No. | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Persebtase (%) | | | | |
|-----|---|---------------------|----|---|----|----|----------------|----|----|-----|-----|
| | | STS | TS | N | S | SS | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Kehadiran bapak/ibu minimal 80% setiap bulannya | 0 | 1 | 2 | 28 | 31 | 0% | 2% | 3% | 45% | 50% |
| 2 | Bapak/ibu bekerja sesuai dengan jam kerja yang ada | 0 | 1 | 1 | 22 | 38 | 0% | 2% | 2% | 35% | 61% |
| 3 | Bapak/ibu sangat memperhatikan intruksi dan arahan dari pimpinan | 0 | 0 | 0 | 20 | 42 | 0% | 0% | 0% | 32% | 68% |
| 4 | Bapak/ibu memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan dewan guru dan pimpinan | 0 | 0 | 2 | 26 | 34 | 0% | 0% | 3% | 42% | 55% |
| 5 | Bapak/ibu selalu melaksanakan tugas/mengajar dengan jujur | 0 | 0 | 0 | 14 | 48 | 0% | 0% | 0% | 23% | 77% |
| 6 | Bapak/ibu selalu mengerjakan tugas maupun pembelajaran di kelas dengan penuh tanggung jawab | 0 | 0 | 0 | 12 | 50 | 0% | 0% | 0% | 19% | 81% |

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan responden pada variabel disiplin kerja pada tabel di atas, yang mana terdapat 2 dimensi yaitu: aturan kerja dan etika kerja. Pernyataan tersebut terdiri dari 3 pernyataan untuk dimensi aturan

kerja dan 3 pernyataan untuk etika kerja. Responden yang mengisi kuesioner variabel penelitian ini adalah seluruh guru aktif yang terdapat di SD IT Izzuddin Palembang. Adapun distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap 6 pernyataan tersebut diuraikan sebagai berikut :

1. Kehadiran bapak/ibu minimal 80% setiap bulannya

Pernyataan nomor 1 menunjukkan bahwa mayoritas 31 responden atau sekitar 50% menjawab sangat setuju dan 28 responden atau sebesar 45% menjawab setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kehadiran guru di SD IT Izzuddin Palembang itu mencapai minimal 80% perbulannya.

2. Bapak/ibu bekerja sesuai dengan jam kerja yang ada

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan nomor 2, sebagian besar menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 61% dan setuju sebesar 35%. Dengan begitu dapat dipastikan jika guru bekerja sesuai dengan jam kerja yang ada.

3. Bapak/ibu sangat memperhatikan intruksi dan arahan dari pimpinan

Sebanyak 42 guru menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 68% sementara yang menjawab setuju yakni 20 orang atau sebesar 32%. Dengan begitu diyakini bahwa para guru sangat memperhatikan intruksi dan arahan dari pimpinan.

4. Bapak/ibu memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan dewan guru dan pimpinan

Berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan nomor 4 ini

menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau sebesar 55% menjawab sangat setuju sementara jawaban setuju sebesar 42%. Artinya, semua guru memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan dewan guru dan pimpinan.

5. Bapak/ibu selalu melaksanakan tugas/mengajar dengan jujur

Sebanyak 48 responden atau sebesar 77% menjawab sangat setuju sementara 14 responden atau sebesar 23% menjawab setuju. Artinya semua guru selalu melaksanakan tugas dan mengajar dengan jujur.

6. Bapak/ibu selalu mengerjakan tugas maupun pembelajaran di kelas dengan penuh tanggung jawab

Sebanyak 50 responden atau sebesar 81% menjawab sangat setuju sementara 12 responden atau sebesar 19% menjawab setuju. Artinya guru di SD IT Izzuddin selalu mengerjakan tugas maupun pembelajaran di kelas dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan analisis mengenai pernyataan tentang hasil kuisisioner yang telah diisi oleh 62 guru yang menjadi sampel penelitian terhadap variabel X2 yakni disiplin kerja, banyak tanggapan sangat setuju dari para responden dengan persentase tertinggi terdapat pada pernyataan keenam sebesar 81% jawaban sangat setuju. Sementara responden yang memberi jawaban sangat setuju pada pernyataan kelima sebesar 77%. Sehingga, dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang meningkat disekolah itu disebabkan Bapak/ibu yang selalu mengerjakan tugas maupun pembelajaran di kelas dengan penuh tanggung jawab dan Bapak/ibu selalu melaksanakan tugas/mengajar dengan jujur, hal ini didukung oleh teori

(Marindah, 2021). Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru di SD IT Izzuddin Palembang cenderung efektif dan maksimal berdasarkan tanggapan responden.

4.3.3. Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Guru digambarkan pada tabel berikut :

Tabel 4. 6 Distrbusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

| No. | Pernyataan | Tanggapan Responden | | | | | Persentase (%) | | | | |
|-----|---|---------------------|----|---|----|----|----------------|----|-----|-----|-----|
| | | STS | TS | N | S | SS | STS | TS | N | S | SS |
| 1 | Bapak/ibu menyiapkan rencana pembelajaran untuk satu tahun kedepannya | 0 | 0 | 0 | 26 | 36 | 0% | 0% | 0% | 42% | 58% |
| 2 | Bapak/Ibu melaksanakan semua rencana Pembelajaran yang sudah direncanakan | 0 | 0 | 0 | 14 | 48 | 0% | 0% | 0% | 23% | 77% |
| 3 | Bapak/ibu teliti dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan | 0 | 2 | 0 | 29 | 31 | 0% | 3% | 0% | 47% | 50% |
| 4 | Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan Pimpinan | 0 | 3 | 0 | 15 | 44 | 0% | 5% | 0% | 24% | 71% |
| 5 | Bapak/ibu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai jadwal yang telah ada | 0 | 0 | 0 | 17 | 45 | 0% | 0% | 0% | 27% | 73% |
| 6 | Bapak/ibu mampu menyelesaikan Pekerjaan dari pimpinan dengan tepat waktu | 0 | 2 | 0 | 21 | 39 | 0% | 3% | 0% | 34% | 63% |
| 7 | Bapak/ibu datang ke sekolah selalu tepat waktu dan sesuai dengan jam yang sudah ditentukan | 0 | 2 | 0 | 20 | 40 | 0% | 3% | 0% | 32% | 65% |
| 8 | Bapak/ibu mempunyai inisiatif dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan | 0 | 1 | 8 | 32 | 21 | 0% | 1% | 13% | 52% | 34% |
| 9 | Bapak/ibu mampu menggunakan teknologi untuk meningkatkan mutu sekolah | 0 | 3 | 0 | 37 | 22 | 0% | 5% | 0% | 60% | 35% |
| 10 | Bapak/ibu memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja | 0 | 0 | 0 | 20 | 42 | 0% | 0% | 0% | 32% | 68% |
| 11 | Bapak/ibu selalu siap terhadap amanah yang diberikan pimpinan | 0 | 0 | 0 | 15 | 47 | 0% | 0% | 0% | 24% | 76% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi variabel kinerja guru yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa terdapat 11 pernyataan yang diberikan kepada responden di dalam kuesioner tersebut. Pernyataan tersebut terdiri dari 5 dimensi yaitu kualitas kerja yang terdapat pada pernyataan 1 sampai 3, kemudian ada dimensi kuantitas yang terdapat pada pernyataan 4 sampai 5, dimensi ketepatan waktu yang terdapat pada pernyataan 6 sampai 7, dimensi efektivitas yang terdapat pada pernyataan 8 dan 9 dan yang terakhir dimensi kemandirian yang terdapat pada pernyataan 10 dan 11.

1. Bapak/ibu menyiapkan rencana pembelajaran untuk satu tahun kedepannya

Berdasarkan tanggapan terhadap pernyataan nomor 1, mayoritas guru memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar 54% dan setuju sebesar 37%. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SD IT Izzuddin Palembang menyiapkan rencana pembelajaran untuk satu tahun kedepannya.

2. Bapak/Ibu melaksanakan semua rencana Pembelajaran yang sudah direncanakan

Mayoritas guru sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan sebesar 69% dan 22% lainnya sangat setuju. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa guru di SD IT Izzuddin Palembang melaksanakan semua rencana Pembelajaran yang sudah direncanakan

3. Bapak/ibu teliti dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan

Mayoritas guru memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan yakni sebesar 46% sementara jawaban setuju sebesar 43%. Hal ini berarti guru di SD IT Izzuddin Palembang dinilai memiliki ketelitian dalam setiap

pekerjaan yang dikerjakan.

4. Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan Pimpinan

Pada pernyataan nomor 4 ini, mayoritas guru sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan sebesar 63% dan setuju sebesar 24%. Artinya, sebagian besar guru di SD IT Izzuddin Palembang dianggap mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan Pimpinan.

5. Bapak/ibu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai jadwal yang telah ada

Berdasarkan tanggapan yang telah didapatkan, guru memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 68% dan setuju sebesar 24% terhadap pernyataan ini. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas guru di SD IT Izzuddin Palembang karyawan mampu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai jadwal yang telah ada

6. Bapak/ibu mampu menyelesaikan Pekerjaan dari pimpinan dengan tepat waktu

Pada pernyataan ini, mayoritas guru di SD IT Izzuddin Palembang memberikan jawaban sangat setuju yakni sebesar 59% dan setuju sebesar 29% yang berarti guru di SD IT Izzuddin Palembang dinilai mampu menyelesaikan Pekerjaan dari pimpinan dengan tepat waktu

7. Bapak/ibu datang ke sekolah selalu tepat waktu dan sesuai dengan jam yang sudah ditentukan

Pada pernyataan ini para guru memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 59% dan setuju sebesar 29%. Dengan begitu mayoritas guru di SD IT Izzuddin Palembang dinilai datang ke sekolah selalu tepat waktu dan sesuai dengan jam

yang sudah ditentukan

8. Bapak/ibu mempunyai inisiatif dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan

Berdasarkan tanggapan Kepala Sekolah diketahui bahwa sebagian besar memberikan jawaban setuju sebesar 47%. Hal ini menunjukkan bahwa guru di SD IT Izzuddin Palembang mempunyai inisiatif dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan.

9. Bapak/ibu mampu menggunakan teknologi untuk meningkatkan mutu sekolah

Berdasarkan tanggapan Kepala Sekolah diketahui bahwa mayoritas memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 54%. Maka dari itu, guru dinilai mampu menggunakan teknologi untuk meningkatkan mutu sekolah

10. Bapak/ibu memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja

Pada pernyataan ini, sebagian besar supervisor memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase sebesar 42% dan setuju sebesar 29%. Dengan begitu guru dinilai memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja.

11. Bapak/ibu selalu siap terhadap amanah yang diberikan pimpinan

Berdasarkan tanggapan yang diberikan para Kepala Sekolah, didapat bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 69% sementara 29% menjawab setuju. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa guru yang bersangkutan dinilai selalu siap terhadap amanah yang diberikan pimpinan.

Berdasarkan jawaban Kepala Sekolah terhadap 11 pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang, pada pernyataan kedua dan kesebelas kepala sekolah menjawab sangat setuju sebesar 69%.

Sementara pada pernyataan kelima kepala sekolah menjawab sangat setuju sebesar 68%. Sehingga, dapat diketahui bahwa kinerja yang meningkat pada guru di SD IT Izzuddin Palembang disebabkan oleh Bapak/Ibu melaksanakan semua rencana Pembelajaran yang sudah direncanakan dan Bapak/ibu selalu siap terhadap amanah yang diberikan pimpinan. Hal ini didukung oleh penelitian Kunandar (2011) bahwa Menyusun RPP secara profesional, sistematis dan berdaya guna, maka guru akan mampu melihat, mengamati, menganalisis, dan memprediksi program pembelajaran sebagai kerangka kerja yang logis dan terencana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja Guru Di SD IT Izzuddin Palembang cenderung efektivitas dan maksimal.

4.4. Analisis Data

4.4.1. Uji Validitas

4.4.1.1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel, nilai r-tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 0,344 ($df = n-2 = 35-2 = 33$, dengan taraf signifikansi 5%). Jika r-hitung lebih besar dari 0,344 maka butir pernyataan tersebut valid. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja guru. Berikut hasil pengolahan data uji validitas :

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

| Variabel | Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|-----------------|------------------|----------|---------|------------|
| Kompensasi (X1) | Pernyataan 1 | 0,697 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,809 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,703 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,647 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,626 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,576 | 0,2500 | Valid |

Data : Diolah oleh peneliti

Pada tabel 4.7 di atas terdapat 6 pertanyaan yang berkaitan dengan variabel X1 yaitu kompensasi. Didapati hasil bahwa setiap pertanyaan dinyatakan valid karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Nilai $r\text{-tabel}$ didapat dari nilai sampel dikurang 2 dan uji signifikansi 0,05, sehingga hasil yang didapat adalah sebesar 0,2500. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan valid dan layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut

4.4.1.2. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas variable Disiplin Kerja

| Variabel | Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|---------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Disiplin kerja (X2) | Pernyataan 1 | 0,611 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,671 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,841 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,658 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,788 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,768 | 0,2500 | Valid |

Data : Diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh hasil bahwa semua pernyataan memiliki nilai $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$ sehingga pernyataan tersebut dianggap valid.

4.4.1.3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas variable kinerja

| Variabel | Butir Pernyataan | r-hitung | r-tabel | Kesimpulan |
|-------------|------------------|----------|---------|------------|
| Kinerja (Y) | Pernyataan 1 | 0,670 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 2 | 0,724 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 3 | 0,814 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 4 | 0,855 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 5 | 0,740 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 6 | 0,731 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 8 | 0,757 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 9 | 0,501 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 10 | 0,616 | 0,2500 | Valid |
| | Pernyataan 11 | 0,368 | 0,2500 | Valid |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Pada tabel 4.9 di atas terdapat 11 pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Y yaitu kinerja. Didapati hasil bahwa setiap pertanyaan dinyatakan valid karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, kecuali pernyataan 7 yang dinyatakan tidak valid karena nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan diterima kecuali pernyataan 7, dengan begitu peneliti memutuskan pernyataan 7 dihapus.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Tinggi rendahnya reliabilitas secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut hasil dari pengolahan data uji reliabilitas pada penelitian ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

| Variabel | Cronbach's Alpha | Hasil |
|---------------------|------------------|----------|
| Kompensasi (X1) | 0,749 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,790 | Reliabel |
| Kinerja Guru (Y) | 0,867 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah peneliti

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil bahwa nilai Cronbach Alpha variabel X1 sebesar 0,749 yang berarti lebih besar dibandingkan batas nilainya yaitu 0,60. Variabel X2 juga mengalami hal serupa dimana 0,790 lebih besar dibandingkan 0,60. Begitu pula dengan variabel Y dimana nilai Cronbach Alpha nya yakni 0,867 lebih tinggi daripada ketentuan ambang nilai yaitu 0,60. Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka keseluruhan variabel yakni kompensasi, disiplin kerja dan kinerja dikatakan reliabel dengan keterangan range sangat tinggi, maka dari itu seluruh pernyataan pada penelitian ini dapat dipercaya dan digunakan untuk analisis lanjutan.

4.5. Hasil Uji Statistik

4.5.1. Uji Asumsi Klasik

4.5.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Variabel dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut adalah tabel uji distribusi normal untuk penelitian ini.

Tabel 4. 11 Hasil Analisis Uji Normalitas

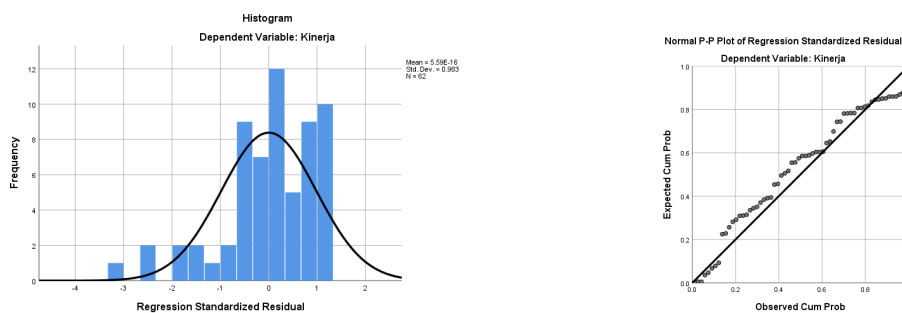
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 62 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.81770389 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .103 |
| | Positive | .102 |
| | Negative | -.103 |
| Test Statistic | | .103 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .097 ^c |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas yang dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, didapat hasil bahwa signifikansi uji test ada pada angka 0,097 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai variabel pengganggu atau residual terdistribusi secara normal.

Selain dengan uji Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat kurva P-Plot sebagaimana dijelaskan pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.2. Hasil Analisis Uji Normalitas

Sumber : Data primer yang sudah diolah dengan SPSS,2023

Pada gambar histogram data dikatakan berdistribusi normal jika histogram membentuk garis yang simetris. Berdasarkan gambar diatas, histogram menunjukkan garis yang simetris. Hal inilah yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan pada gambar kurva Normal P-Plot, data dikategorikan berdistribusi normal jika plot data mengikuti garis diagonal. Grafik diatas menunjukkan plot data yang mengikuti garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas pada nilai residual atau variabel pengganggu pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.5.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Jika tolerance value $> 0,1$ dan $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompensasi | .756 | 1.323 |
| | Disiplin Kerja | .756 | 1.323 |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel hasil uji Multikolinearitas di atas, didapat nilai tolerance variabel X adalah 0,756 yang berarti diatas 0,1 sementara nilai VIF sebesar 1,323 yang berarti masih dibawah 10. Nilai ini sudah memenuhi syarat untuk uji multikolinearitas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas atau tidak ada hubungan yang tinggi antar variabel independen.

4.5.1.3. Uji Heteroskedastisitas

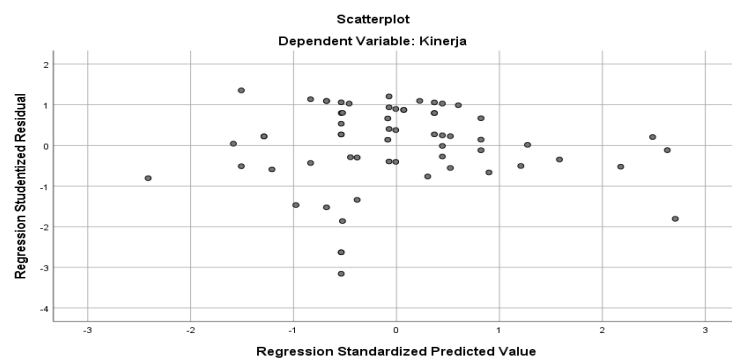
Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini menggunakan uji Glejser dan Scatterplot. Kriteria tidak terjadi masalah heteroskedastisitas apabila tingkat signifikansi diatas 0,05. Berikut adalah tabel uji heteroskedastisitas pada penelitian ini :

Tabel 4. 13 Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

| Coefficients | | |
|--------------|----------------|-------|
| Model | | Sig. |
| 1 | (constant) | 0,793 |
| | Kompensasi | 0,121 |
| | Disiplin kerja | 0,328 |

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi masing masing variabel secara berurutan adalah 0,121 dan 0,328. Angka ini sudah di atas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan grafik Scatterplot. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas pada gambar Scatterplot dan titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 4.3. Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang sudah diolah dengan SPSS,2023

Pada hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik Scatterplot di atas, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas sekaligus menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda bertujuan untuk melihat pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang.

Hasil analisis regresi linier berganda penelitian ini digambarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | T | Sig. |
| 1 | (Constant) | -13.077 | 5.546 | | -2.358 | .022 |
| | Kompensasi | 1.834 | .100 | 1.125 | 18.366 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .331 | .110 | .184 | 3.008 | .004 |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan data pada Tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda, nilai konstanta (a) sebesar -13.077. Nilai koefisien regresi dari variabel kompensai adalah 1,834 dan variabel disiplin kerja adalah 0,331.

Dengan begitu, hasil olahan dengan SPSS didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -13,077 + 1,834(X_1) + 0,331(X_2) + \epsilon$$

1. Konstanta sebesar -13,077 artinya apabila nilai kompensasi dan disiplin kerja guru SD IT Izzuddin Palembang tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja guru SD IT Izzuddin Palembang adalah sebesar -13,077 satuan.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 1,834. Hal ini menunjukkan apabila variabel independen lain (disiplin kerja) nilainya tetap dan kompensasi guru mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,834. Koefisien bernilai positif yang berarti antara kompensasi memiliki pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, jika variabel kompensasi ditingkatkan sesuai dengan dimensi variabelnya yakni kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung maka kinerja guru akan semakin meningkat juga.
3. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,331 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya (kompensasi) nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,331. Koefisien bernilai positif yang berarti antara disiplin kerja memiliki pengaruh hubungan positif terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sesuai dengan dimensi variabelnya yakni aturan kerja dan etika kerja maka kinerja guru akan semakin meningkat juga.

4.5.3. Analisis Koefisien Korelasi r dan R2 Tabel

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi r dan R2

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .971 ^a | .943 | .941 | .96344 |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, didapat bahwa nilai r yaitu sebesar 0,971. Angka tersebut diinterpretasikan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan atau tingkat keeratan yang sangat kuat untuk mempengaruhi kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang. Nilai koefisien determinasi atau R2 yakni sebesar 0,943. Hal ini berarti bahwa variabel bebas yaitu kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel terikat dalam hal ini kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang sebesar 94,3%. Sementara sisanya 5,7% (100% - 94,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini misalnya motivasi dan semangat kerja.

4.6. Hasil Uji Hipotesis

4.6.1. Uji t

Tabel 4. 16 Hasil Analisis Uji t

| Variabel Independen | t-hitung | t-tabel | Sig. | Keterangan |
|---------------------|----------|---------|-------|----------------|
| Kompensasi (X1) | 18.366 | 1,670 | 0,000 | thitung>ttabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 3.008 | 1,670 | 0,004 | thitung>ttabel |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Pada variabel kompensasi, nilai t-hitung sebesar 18,366 sedangkan t-tabel sebesar 1,670 yang didapat dari tabel perhitungan uji t. Hal ini menunjukkan nilai

t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel. Maka dari itu, hipotesis pertama (H1) dapat diterima sehingga disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Palembang.

2. Pada variabel disiplin kerja, nilai t-hitung sebesar 3,008 sedangkan t-tabel sebesar 1,670. Hal ini menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel. Maka dari itu, hipotesis pertama (H2) dapat diterima sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang.

4.6.2. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah variabel bebas (variabel X) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (variabel Y).

Berikut adalah hasil Uji F pada penelitian ini :

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 906.477 | 2 | 453.238 | 488.287 | .000 ^b |
| | Residual | 54.765 | 59 | .928 | | |
| | Total | 961.242 | 61 | | | |

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F-hitung sebesar 488.287 dengan signifikansi 0,000. Sementara F-tabel sebesar 3,15 yang didapatkan dari tabel uji F dengan k=2 dan n=60. Maka dari itu, didapat hasil bahwa nilai F-hitung > F-tabel (488,287 > 3,15) dan tingkat signifikansi (0,000 < 0,05). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa berdasarkan uji F ini hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian, variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang. Menurut penelitian (Meutia et al., 2017) Menyebutkan bahwa kompensasi yang diberikan berdasarkan keterampilan karyawan dapat memuaskan karyawan, hal ini menyebabkan karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan kompensasi yang semakin tinggi . Berdasarkan hasil uji secara parsial diperoleh nilai t tabel sebesar 1,670 sementara nilai t hitung variabel X1 yakni kompensasi sebesar 18,366 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang. Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang . Dengan begitu semakin meningkat kompensasi yang diberikan kepada guru maka semakin meningkat pula kinerjanya. Dari tanggapan responden dalam pengisian kuisioner untuk 6 pernyataan variabel kompensasi dengan persentase tertinggi terdapat pada butir pernyataan 4 yakni responden mendapatkan tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan dan tepat pada waktunya dengan tingkat persentase sangat setuju sebesar 77% dan

setuju sebesar 23% dan pernyataan 1 yakni responden mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya dengan persentase setuju sebesar 61% setuju dan sangat setuju sebesar 23%. Sedangkan pada pernyataan ke 5 yakni responden mendapatkan asuransi kesehatan jawaban responden didominasi sangat setuju sebesar 71%. Hal ini berarti para guru merasa puas dengan semua kompensasi yang telah diberikan oleh lembaga sekolah. Berdasarkan pengisian kuisioner didapat hasil bahwa jawaban responden didominasi oleh setuju dan sangat setuju yang dimana isi kuisioner berkaitan dengan rumusan permasalahan yaitu pengaruh kompensasi, artinya para guru merasa bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian ((Arif et al., 2019); Sitopu et al., 2021); (Ika Kartika et al., 2022)) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru hal ini disebabkan oleh diperolehnya kompensasi yang diberikan sekolah kepada guru-guru seperti sembako tiap bulan 2 kali, 7 tahun bekerja mendapatkan antrian umroh, per 5 tahun bekerja ada reward berjenjang, diberi guru ngaji perminggu min 2 kali mengaji, reward bagi yang ujian tahsin, reward hafalan quran, ada gaji ke 13, dan banyak lainnya sehingga hal ini membuat guru di SDIT IZZUDDIN memberikan kinerja yang lebih optimal

4.7.2. Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang. Hasil yang diperoleh t hitung sebesar $3.008 > t$ tabel sebesar $1,670$ dan tingkat signifikansi t lebih kecil dari $0,05$ ($\text{sig.}t = 0,004 < 0,05$). Maka H_{a2} dalam penelitian ini “disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru” berarti terbukti kebenarannya atau artinya H_{a1} dan h_{a2} diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Catio & Sunarsih (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, namun penelitian lain yang bertolak belakang juga ada yaitu penelitian dari Suherman (2021) mengatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari tanggapan responden dalam pengisian kuisioner untuk 6 pernyataan variabel disiplin kerja dengan persentase tertinggi terdapat pada butir pernyataan 6 yakni responden selalu mengerjakan tugas maupun pembelajaran di kelas dengan penuh tanggung jawab dengan tingkat persentase sangat setuju sebesar 81% dan setuju sebesar 19% dan pernyataan 1 yakni Kehadiran responden minimal 80% setiap bulannya dengan persentase setuju sebesar 45% setuju dan sangat setuju setuju sebesar 50%. Sedangkan pada pernyataan ke 5 yakni responden selalu melaksanakan tugas/mengajar dengan jujur jawaban responden didominasi sangat setuju sebesar 77%.

4.7.3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil Uji F didapat bahwa kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

guru di SD Islam Terpadu Izzuddin Palembang karena nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($488,287 > 3,15$) dan tingkat signifikansi tidak lebih dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dari analisis koefisien korelasi r dan R^2 , diketahui nilai r sebesar 0,971 yang berarti kompensasi dan disiplin kerja memiliki hubungan sebesar 97,1% untuk mempengaruhi kinerja Guru di SD IT Izzuddin Palembang. Selanjutnya, dari analisis koefisien R^2 memiliki nilai sebesar 0,943 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 94,3% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.. Hasil ini selaras dengan (Ataunur & Ariyanto; 2018; Esthi & Savhira, 2019; Jana Susila et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang.
3. Kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran dari peneliti antara lain sebagai berikut :

1. Untuk lembaga sekolah SD IT Izzuddin Palembang

Kompensasi dapat terus dievaluasi. Evaluasi perlu dilakukan untuk senantiasa meningkatkan kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang dapat lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan karena kompensasi ini sangat penting menyangkut semangat mereka dalam bekerja sehingga para guru dapat bekerja secara optimal dan maksimal. Disiplin kerja juga perlu dievaluasi agar kinerja karyawan ikut meningkat juga. Lembaga hendaknya selalu memperhatikan kedisiplinan guru supaya kesalahan yang telah terjadi mengenai kedisiplinan bisa berkurang .

2. Bagi akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi peneliti

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberi masukan bagi lembaga sekolah SD IT Izzuddin Palembang dan untuk peneliti kedepannya dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki

DAFTAR PUSTAKA

- Aderibigbe. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Energies*, 6(1), 1–8.
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Ahyani, N. (2020). *admin*, +4+Rosmawati+200-205. 1(3), 200–205.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13.
[https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Emmett Grames. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 14.
<https://all3dp.com/2/fused-deposition-modeling-fdm-3d-printing-simply-explained/>

- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(1), 98. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & ... (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Soppeng. *Bata Ilyas Educational ...*, 1(1), 1–7. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/89>
- Hasibuan, (2008). (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. *Publikasi Universitas Mercu Buanan*, 7, 84–100.
- Ika Kartika, Muljadi, & Isomudin. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (Smb) Chong-De Se-Sumatera Utara. *Dhammavicaya : Jurnal Pengkajian Dhamma*, 6(1), 37–46. <https://doi.org/10.47861/dv.v6i1.48>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Kompensasi, P., Disiplin, T., Karyawan, K., Husain, B. A., Fakultas, D., & Universitas, E. (2020). 337610460. 3(3), 277–285.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/](http://Dx.Doi.Org/) DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117 p-ISSN:, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Jurnal Ekonomi Dan Manajemen KINERJA, 16(1), 85–97.

Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186.

<https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>

Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.

Los, U. M. D. E. C. D. E. (n.d.). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title.

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26.

<https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>

Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>

Mandala, T. P. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Bodhi Dharma.*

[http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/882%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/882/1/cover s.d bab III.pdf](http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/882%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/882/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf)

Marindah, M. (2021). *Peran Guru Ips Dalam Menanamkan Nilai Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Siswa Di Smp Negeri 1 Jetis. 1.*

[http://etheses.iainponorogo.ac.id/14980/1/SKRIPSI_211417009_MARINDA H_e thesis.pdf](http://etheses.iainponorogo.ac.id/14980/1/SKRIPSI_211417009_MARINDA_H_e%20thesis.pdf)

Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal*

Manajemen, 20(3), 353–369. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.12>

Muhsin, & Arifa, N. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22888/10801>

Mukhlis, M. A. (2019). Pengaruh Lokasi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Jasa Pengiriman J & T di Muara Bulian.

Ekonomis: Journal of Economics and Business, 3(1), 1.

<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i1.50>

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA

KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–

1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

Mutohar, A. (2018). Analisi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.

Navisah, N., & Asakdiyah, S. (2013). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Pengakuisisi Sebelum Dan Sesudah Merger Akuisisi Yang Terdaftar Di Bursa

Efek Indonesia. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 3(2), 150.

<https://doi.org/10.12928/fokus.v3i2.1342>

Noviani, E. (2021). the Importance of Providing Motivation To Bring Work Spirit That Impact on Increasing Performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa*

Ekonomi & Bisnis, 1(2), 49–58. <https://doi.org/10.37481/jmbe.v1i2.219>

NURLENA AGUSTINA. (2014). Nilai-Nilai Pendidikan Akhlak Dalam Kisah Nabi Muhammad Saw Pada Kitab Nurul Yaqin Karya Asy-Syeikh

Muhammad Al-Khudhari. *Paper Knowledge . Toward a Media History of*

Documents, 1(69), 5–24.

- Pegawai, T. K. (2018). *Jurnal Manis, Volume 2, Nomor 1, Januari 2018. 2.*
- Pigai, F. F., Indonesia, U. P., Performance, T., & Performance, T. T. (2019). *Jurnal Tata Kelola Pendidikan PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR. 1.*
<https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp/article/view/32548/14032>
- PRESILAWATI, F.-. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, 6*(1). <https://doi.org/10.37598/jimma.v6i1.506>
- Ridwan, M., & Muharomi, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mulia Sukses Jaya Di Bogor. *Kinerja, 2*(01), 1–16. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.793>
- S, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8*(2), 131–147.
<https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1785>
- Setianingsih, W., & Kader, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas ...), 5*(2), 313–320.
<https://repository.unpak.ac.id/tukangna/repo/file/files-20181227100034.pdf>
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management, 1*(2), 72–83.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Stkip, D., & Daya Binjai, B. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Rabukit Damanik. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan, 5*(2).

- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177–181. <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.7698>
- Sucihati, M., Ahyani, N., & Missriani. (2021). Pengaruh Kualitas Kompensasi Non Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1449–1455.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>
- Syafrizal, S. (2023). Penegakan Disiplin Guru Piaud Dalam Proses Pembelajaran Di Sekolah. *Tarbiyatul Aulad*, 125–145. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/AULAD/article/view/5784>
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>
- Winarto, T. W., Purwadi, H., & Novianto, W. T. (2018). Praktek Hukum Penentuan Ganti Rugi Oleh Hakim Sebagai Akibat Adanya Gugatan Wanprestasi Pada Kasus Hutang Piutang Atau Tuntutan Membayar Sejumlah Uang Di Pengadilan Negeri Surakarta. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*

Ekonomi, 5(1), 38–50. <https://doi.org/10.20961/hpe.v5i1.18334>

Yusuf, T., & Suci, G. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(2), 117–132.
<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v9i2.23>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

A. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah pertanyaan dengan seksama terlebih dahulu.
2. Jawablah semua pertanyaan tanpa ada yang terlewatkan.
3. Berilah tanda *check list* (\surd) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Anda.
4. Mohon diisi dengan jujur dan teliti. Perlu diinformasikan bahwa data-data yang didapat tidak akan dipublikasikan (hanya untuk bahan pengkajian ilmiah).
5. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Pendidikan Terakhir :
Status Pribadi : Menikah Belum Menikah
Jabatan di sekolah :
Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
Agama :
Nomor Telepon :
Bank yang dimiliki :
Penghasilan per Bulan :

ANGKET VARIABEL X

(KOMPENSASI)

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|---------------------------|---|--------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Kompensasi langsung | | | | | | |
| 1 | Bapak/ibu mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan cukup untuk semua kebutuhan | | | | | |
| 2 | Bapak/ibu menerima insentif sesuai dengan apa yang dikerjakan. | | | | | |
| Kompensasi tidak langsung | | | | | | |
| 3 | Bapak/ibu mendapatkan fasilitas lingkungan kerja yang kondusif sehingga nyaman dalam bekerja. | | | | | |
| 4 | Bapak/Ibu Mendapatkan tunjangan hari raya yang diberikan sesuai dengan posisi jabatan dan tepat pada waktunya | | | | | |
| 5 | Lembaga memberikan asuransi kesehatan kepada bapak/ibu | | | | | |
| 6 | Bapak/ibu mendapatkan seragam sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan | | | | | |

VARIABEL X₁

(Disiplin)

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|--------------|---|--------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Aturan Kerja | | | | | | |
| 1 | Kehadiran bapak/ibu minimal 80% setiap bulannya | | | | | |
| 2 | Bapak/ibu bekerja sesuai dengan jam kerja yang ada | | | | | |
| 3 | Bapak/ibu sangat memperhatikan intruksi dan arahan dari pimpinan | | | | | |
| Etika Kerja | | | | | | |
| 4 | Bapak/ibu memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan dewan guru dan pimpinan | | | | | |
| 5 | Bapak/ibu selalu melaksanakan tugas/mengajar dengan jujur | | | | | |
| 6 | Bapak/ibu selalu mengerjakan tugas maupun pembelajaran di kelas dengan penuh tanggung jawab | | | | | |

VARIABEL Y(KINERJA)

| No | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | |
|------------------------|---|--------------------|----|----|---|----|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Kualitas kerja | | | | | | |
| 1 | Bapak/ibu menyiapkan rencana pembelajaran untuk satu tahun kedepan | | | | | |
| 2 | Bapak/Ibu melaksanakan semua rencana Pembelajaran yang sudah direncanakan | | | | | |
| 3 | Bapak/ibu teliti dalam setiap pekerjaan yang dikerjakan | | | | | |
| Kuantitas kerja | | | | | | |
| 4 | Bapak/ibu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan Pimpinan | | | | | |
| 5 | Bapak/ibu bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai jadwal yang telah ada | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 6 | Bapak/ibu mampu menyelesaikan Pekerjaan dari pimpinan dengan tepat waktu | | | | | |
| 7 | Bapak/ibu datang ke sekolah selalu tepat waktu dan sesuai dengan jam yang sudah ditentukan | | | | | |
| Efektifitas | | | | | | |
| 8 | Bapak/ibu mempunyai inisiatif dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan | | | | | |
| 9 | Bapak/ibu mampu menggunakan teknologi untuk meningkatkan mutu sekolah | | | | | |
| Kemandirian | | | | | | |
| 10 | Bapak/ibu memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja | | | | | |
| 11 | Bapak/ibu selalu siap terhadap Amanah yang diberikan pimpinan | | | | | |

Lampiran 2. Data Tabulasi Kuisisioner

A. Variabel X1 (Kompensasi)

| No. Responden | Kompensasi | | | | | | Total |
|---------------|------------|------|------|------|------|------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 6 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 14 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 24 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 32 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |

| | | | | | | | |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 24 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 53 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 54 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 22 |
| 55 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| Total | 246 | 261 | 289 | 296 | 291 | 289 | 1672 |

B. Variabel X2 (Disiplin Kerja)

| No. Responden | Disiplin Kerja | | | | | | Total |
|------------------|----------------|------|------|------|------|------|-------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | |
| 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 10 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 14 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 26 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 28 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 37 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 50 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |

| | | | | | | | |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 55 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 62 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| Total | 275 | 283 | 290 | 280 | 296 | 298 | 1722 |

C. Variabel Y (Kinerja Guru)

| No. Responden | Kinerja | | | | | | | | | | Total |
|---------------|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 9 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 33 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 12 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 19 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 46 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 39 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 46 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 47 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 48 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 51 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 58 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| Total | 284 | 296 | 275 | 286 | 293 | 283 | 259 | 264 | 290 | 295 | 2825 |

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

A. Variabel X1 (Kompensasi)

| | | Correlations | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | TOTAL |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .675** | .277* | .163 | .131 | .154 | .697** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .029 | .207 | .310 | .231 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .675** | 1 | .504** | .317* | .316* | .225 | .809** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .012 | .012 | .079 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .277* | .504** | 1 | .477** | .423** | .349** | .703** |
| | Sig. (2-tailed) | .029 | .000 | | .000 | .001 | .005 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .163 | .317* | .477** | 1 | .601** | .449** | .647** |
| | Sig. (2-tailed) | .207 | .012 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .131 | .316* | .423** | .601** | 1 | .398** | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | .310 | .012 | .001 | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .154 | .225 | .349** | .449** | .398** | 1 | .576** |
| | Sig. (2-tailed) | .231 | .079 | .005 | .000 | .001 | | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .697 | .809** | .703** | .647** | .626** | .576** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

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

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

B. Variabel X2 (Disiplin Kerja)

| | | Correlations | | | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|------|-------|--------|--------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | TOTAL |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .362** | .363** | .138 | .248 | .334** | .611** |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .004 | .284 | .052 | .008 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .362** | 1 | .580** | .185 | .309* | .318* | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .000 | .150 | .015 | .012 | .000 |

| | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .363** | .580** | 1 | .512** | .618** | .623** | .841** | |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .138 | .185 | .512** | 1 | .635** | .451** | .658** | |
| | Sig. (2-tailed) | .284 | .150 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .248 | .309* | .618** | .635** | 1 | .809** | .788** | |
| | Sig. (2-tailed) | .052 | .015 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .334** | .318* | .623** | .451** | .809** | 1 | .768** | |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .012 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .611** | .671** | .841** | .658** | .788** | .768** | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

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

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

C. Variabel Y (Kinerja Guru)

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | TOTAL |
|----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .635** | .509** | .447** | .430** | .477** | .490** | .363** | .253* | -.022 | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .004 | .048 | .864 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y2 | Pearson Correlation | .635** | 1 | .529** | .562** | .446** | .460** | .462** | .423** | .370** | .145 | .724** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .003 | .260 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y3 | Pearson Correlation | .509** | .529** | 1 | .752** | .567** | .468** | .523** | .317* | .505** | .314* | .814** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .012 | .000 | .013 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y4 | Pearson Correlation | .447** | .562** | .752** | 1 | .618** | .621** | .604** | .326** | .487** | .269* | .855** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .010 | .000 | .034 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y5 | Pearson Correlation | .430** | .446** | .567** | .618** | 1 | .687** | .461** | .281* | .349** | .244 | .740** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .027 | .005 | .056 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y6 | Pearson Correlation | .477** | .460** | .468** | .621** | .687** | 1 | .474** | .174 | .379** | .197 | .731** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .176 | .002 | .125 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y8 | Pearson Correlation | .490** | .462** | .523** | .604** | .461** | .474** | 1 | .301* | .563** | .142 | .757** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .018 | .000 | .272 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y9 | Pearson Correlation | .363** | .423** | .317* | .326** | .281* | .174 | .301* | 1 | .008 | .047 | .501** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .001 | .012 | .010 | .027 | .176 | .018 | | .951 | .715 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y10 | Pearson Correlation | .253* | .370** | .505** | .487** | .349** | .379** | .563** | .008 | 1 | .416** | .616** |
| | Sig. (2-tailed) | .048 | .003 | .000 | .000 | .005 | .002 | .000 | .951 | | .001 | .000 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| Y11 | Pearson Correlation | -.022 | .145 | .314* | .269* | .244 | .197 | .142 | .047 | .416** | 1 | .368** |
| | Sig. (2-tailed) | .864 | .260 | .013 | .034 | .056 | .125 | .272 | .715 | .001 | | .003 |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .670** | .724** | .814** | .855** | .740** | .731** | .757** | .501** | .616** | .368** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .003 | |
| | N | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 | 62 |

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

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

Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas

A. Variabel X1 (Kompensasi)

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .749 | 6 |

B. Variabel X2 (Disiplin Kerja)

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .790 | 6 |

C. Variabel Y (Kinerja Guru)

Reliability Statistics

| Cronbach's | |
|------------|------------|
| Alpha | N of Items |
| .867 | 10 |

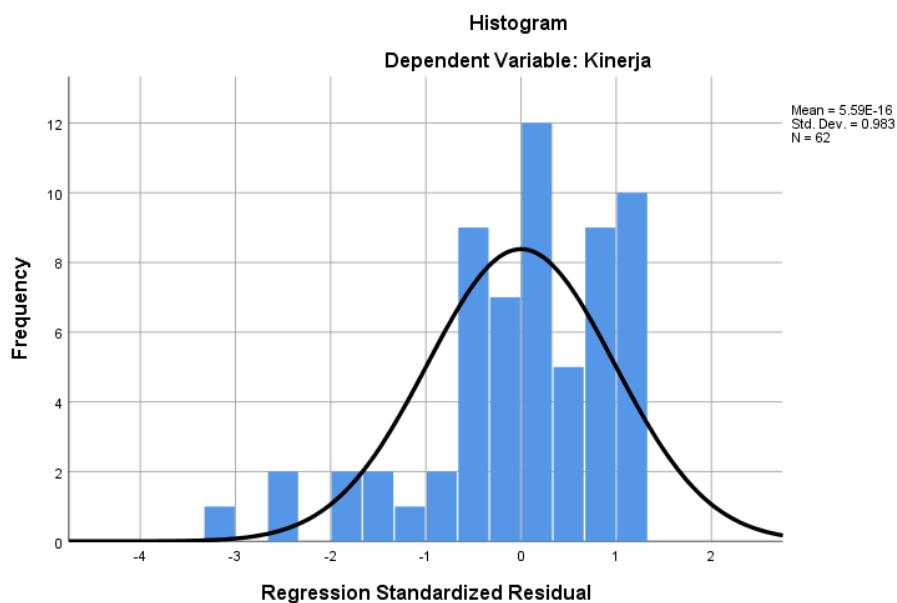
Lampiran 5. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

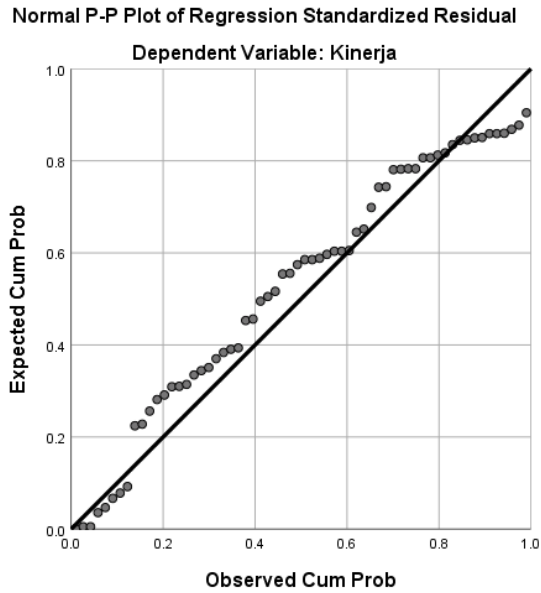
A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 62 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.81770389 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .103 |
| | Positive | .102 |
| | Negative | -.103 |
| Test Statistic | | .103 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .097 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.





B. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompensasi | .756 | 1.323 |
| | Disiplin Kerja | .756 | 1.323 |

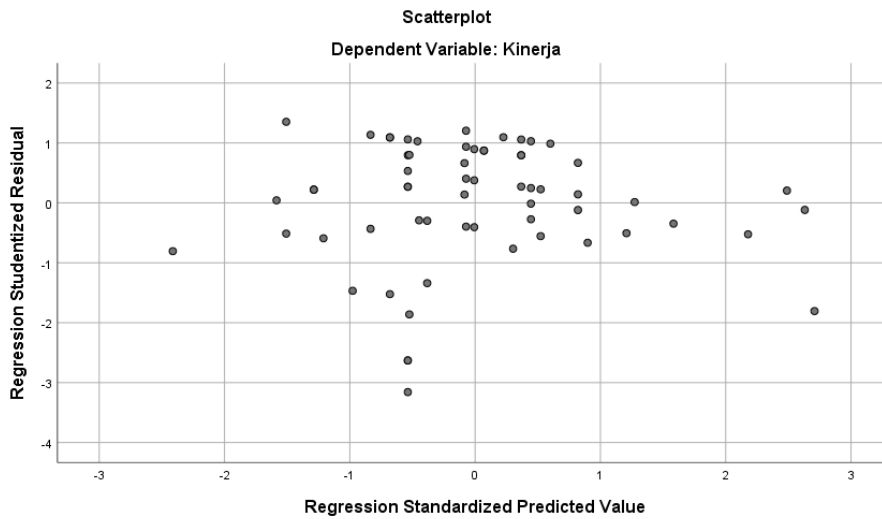
a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|------------|----------------|
| | | | | (Constant) | Kompensasi | Disiplin Kerja |
| 1 | 1 | 2.993 | 1.000 | .00 | .00 | .00 |
| | 2 | .004 | 27.085 | .39 | .94 | .07 |
| | 3 | .003 | 31.272 | .61 | .06 | .93 |

a. Dependent Variable: Kinerja

C. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .487 | 3.997 | | .122 | .903 |
| | Kompensasi | .442 | .193 | .251 | 2.285 | .026 |
| | Disiplin Kerja | 1.190 | .210 | .623 | 5.672 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 7. Hasil Analisis r dan R²

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .827 ^a | .683 | .673 | 2.42005 |

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

Lampiran 8. Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 906.477 | 2 | 453.238 | 488.287 | .000 ^p |
| | Residual | 54.765 | 59 | .928 | | |
| | Total | 961.242 | 61 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi