

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU

Nanang Okta Widiandaru  
Email: nanang\_octa@yahoo.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan se-kota Tegal (N=84). Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah Desain Korelasional, yang akan mengungkapkan hubungan kolektif dua variable atau lebih, dimana nilai masing-masing variabel dimiliki oleh individu. Metode pengumpulan data yang digunakan berasal dari dua sumber data Primer yang diperoleh langsung dari responden data data Sekunder dari buku-buku, literatur kepustakaan dan jurnal-jurnal. Penerapan dalam penelitian ini adalah mengkorelasikan variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1), kompensasi (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja (Y), serta untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan. Seluruh data yang diperoleh akan diproses dan diolah dengan suatu analisa kuantitatif. Sehingga di hasilkan adanya pengaruh yang kuat antarkepuasan kerja terhadap disiplin kerja guru. Lebih spesifikdimana ditemukan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruhpositif yang signifikan terhadap disiplin kerja guru. Dalam penelitian ini secara bersamaanvariable dalam konsep kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru.

**Kata Kunci** : Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja

### Pendahuluan

Sekolah merupakan suatu lembaga pendidikan formal yang menghasilkan sumber daya manusia yang nantinya diharapkan dapat menggerakkan roda pembangunan nasional. Pembangunan nasional sesuatu yang bersifat dinamis, maka sekolah menengah dituntut pula untuk mengikuti serta senantiasa meningkatkan kualitasnya. Salah satu kunci utama peningkatan mutu pendidikan di sebuah sekolah adalah guru. Tanpa didukung oleh mutu guru yang baik, upaya peningkatan mutu pendidikan akan menjadi hampa, sekalipun didukung oleh komponen lainnya yang memadai, karenanya sangat beralasan bila pemerintah saat ini lebih memfokuskan peningkatan mutu guru sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kondisi saat ini sangat dituntut keseriusan untuk meningkatkan mutu guru bersangkutan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah disiplin kerja. Kepuasan kerja sendiri dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintainya pekerjaannya dengan tolok ukur tingkat disiplin kerja, moral kerja dan turnover guru. Setiap lembaga pendidikan hendaknya membuka diri terhadap tuntutan perubahan serta berupaya menyusun strategi kebijakan yang selaras dengan perubahan. Lembaga pendidikan yang mampu berkarya adalah lembaga pendidikan yang didukung oleh sumber daya manusia yang maju dan tangguh. Lembaga pendidikan yang berkarya tidak lepas dari peran guru. Guru adalah seorang pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Dalam perkembangannya dunia pendidikan pada umumnya dan guru-guru SMK Negeri se-Kota Tegal khususnya pada saat ini disiplin kerja guru sering tidak maksimal dalam proses

mengajar, misalnya sering jam kosong atau tidak sesuai waktu yang ditentukan, perlunya disiplin kerja guru dalam hal mengajar sesuai dengan kewajibannya. Dimana salah satu penyebab masalah tersebut adalah adanya ketidak puasan atau merasa kurang dalam menerima kompensasi serta pengaruh lemahnya motivasi guru yang berujung pada rendahnya kepuasan kerja. Dengan meningkatnya kebutuhan ekonomi pada masa sekarang ini dengan kompensasi yang diterima dirasakan masih belum bisa mencukupi kebutuhan tersebut.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dari disiplin kerja guru yang meliputi kehadiran dan ethos kerja adalah kompensasi. Salah satu cara meningkatkan kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja guru adalah dengan memberikan kompensasi. Menurut Werther dan Davis (Wibowo, 2007: 133) kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai pertukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Dalam kompensasi terdapat sistem yang menghubungkannya dengan disiplin kerja. “Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan disiplin kerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja” (Wibowo, 2007: 134). Pentingnya kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan guru mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif dan barangkali merupakan sesuatu yang khas dalam suatu pekerjaan.

Kompensasi penting bagi guru sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara guru itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi sekolah, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia.

Dilihat dari hal-hal diatas maka menjadi suatu hal yang mutlak bagi pihak pengelola SMK Negeri Se-Kota Tegal untuk dapat mempunyai guru yang berdisiplin kerja baik serta kompensasi yang baik, sehingga guru-guru akan merasa puas dalam bekerja dan akan memberikan yang terbaik dalam proses belajar mengajar. Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari guru ini maka pihak SMK Negeri Se-Kota Tegal harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja, selain itu disiplin kerja kerja juga harus diciptakan untuk memberikan rasa puas bagi guru sehingga dapat memberikan hasil proses belajar mengajar yang baik. Pihak SMK Negeri Se-Kota Tegal bersama dengan Pemerintah Daerah telah berusaha memberikan kompensasi kepada guru sehingga guru akan merasa puas dalam bekerja. Sebagai seorang guru setidaknya akan menerima tunjangan daerah sebesar 500 Ribu rupiah, jika guru tersebut telah lulus sertifikasi maka ia akan mendapatkan tunjangan sertifikasi sebesar 1 kali gaji pokok. Sedangkan jika guru tersebut belum mendapatkan sertifikasi maka ia mendapatkan tunjangan dari pemerintah pusat sebesar 200 ribu rupiah per bulan. Kompensasi lain yang diterima guru adalah dana komite sekolah pengganti BP3 sedangkan jika guru tersebut memegang jabatan tertentu maka ia akan mendapatkan tunjangan jabatan yang berasal dari dana BOS dan sekolah gratis. Jika dilihat dari kompensasi yang diterima memberi kepuasan pada guru. Tetapi yang menjadi pertanyaan adalah apakah dengan perbaikan dalam kompensasi dan kepuasan kerja pada guru akan membuat meningkatnya disiplin kerja guru ?

Kepuasan kerja sangat penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Kepuasan kerja merupakan jembatan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap (1) absensi karyawan: (2) perputaran (turn over tenaga kerja: (3) semangat kerja: (4) keluhan-keluhan: dan (5) masalah-masalah personalia yang vital lainnya (Susilo, 1994:132).

Bila kepuasan kerja menurun, maka dipastikan produktivitas kerjanya juga akan menurun. Oleh karena itu, kebijakan penempatan. kerja harus melalui proses yang matang, terencana, tepat, efektif dan efisien agar menghasilkan kepuasan kerja yang baik bagi guru PNS. Ini dimaksudkan agar produktivitas kerja menjadi meningkat.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada pertauran yang ada serta melaksanakan dengan senang hati (Nitisemito, 1982). Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli berikut ini, Hodges (dalam Asnawi, 2002) menyatakan bahwa “disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan”. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Berikutnya Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya” (Sastrohadiwiryono, 2002)

Didalam Disiplin Kerja itu sendiri dapat dibagi menjadi 2 aspek sebagaimana Terry (1993) menyatakan bahwa “disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

- 1) Self Imposed Discipline yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) Command Discipline yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain”.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi (Hasibuan, 2005). Diantaranya : 1. Tujuan dan kemampuan; 2. Teladan pimpinan; 3. Balas jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat; 6. Sanksi Hukuman; 7. Ketegasan; 8. Hubungan Kemanusiaan.”

Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
2. Berpakaian rapi
3. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
4. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
5. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
6. Memiliki tanggung jawab yang tinggi (Soejono, 1997).

Menurut Atmosudirjo, dikatakan disiplin adalah: (1). Sikap mental tertentu yang merupakan sikap taat dan tertib. (2). Suatu pengetahuan tingkat tinggi tentang sistem aturan-aturan perilaku. (3). Suatu sikap yang secara wajar menunjukkan kesanggupan hati-hati.

Berdasarkan pengertian diatas, konsep disiplin meliputi dua aspek, yaitu sikap dan perilaku yang keduanya saling berkaitan. Sikap merupakan kesanggupan jiwa yang timbulnya didasari oleh pengetahuan emosinya, dapat menumbuhkan kesadaran untuk mematuhi tata tertib atau peraturan yang ada. Tanpa didasari oleh pengetahuan tentang norma-norma dan peraturan-peraturan berlaku disiplin yang dilakukan akan menjadi kaku. Perilaku disiplin merupakan tindakan nyata atau perbuatan yang timbul sebagai akibat adanya kesadaran kepatuhan pada dirinya.

Kepuasan kerja atau job satisfaction adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaannya dalam Handoko (2001: 193). Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan

dan bentuk yang berbeda – beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh organisasi. Variabel-variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah absenteeism, turnover, and job performance. Mengutip pendapat tersebut As'ad (2001 : 103) menjelaskan bahwa variabel yang dapat dijadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (absenteeism), tingginya keluar masuknya karyawan (turnover), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (performance). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut muncul kepermukaan, maka hendaknya segera ditangani supaya tidak merugikan organisasi.

Mengacu pada pendapat Handoko (2001: 167) dan As'ad (2001:105) bahwa dampak kepuasan kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan, yaitu produktivitas kerja menurun, turn over meningkat, dan efektivitas lainnya seperti menurunnya kesehatan fisik mental, berkurangnya kemampuan mempelajari pekerjaan baru, dan tingginya tingkat kecelakaan.

Untuk mengetahui indikator apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, terdapat lima indikator menurut Kreitner (2005: 270) yaitu:

1. Pembayaran, sepertigajidan upah. Karyawan menginginkan system upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan:
2. Pekerjaanitusendiri. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal:
3. Rekankerja. Bagi kebanyakan karyawan kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat:
4. Promosipekerjaan. Promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin:
5. Kepenyeliaan (supervisi). Supervisi mempunyai peran yang penting dalam manajemen. Supervisi berhubungan dengan karyawan secara langsung dan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan maubekerjasamadenganbawahan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dalam Handoko (2001: 156). Menurut Gomez-Mejia dalam Ninuk (2002: 109): Schuler dan Jackson serta Luthans dalam Ninuk (2002: 109), kompensasi total dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu: Pertama, kompensasi dasarnya yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada karyawan yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif

pada individu maupun kelompok, gainsharing, bonus, pembagian keuntungan (*profit sharing*), rencana kepemilikan saham karyawan (*employee stock-ownership plans*) dan *stock-option plans*. Ketiga, merupakan komponen terakhir dari kompensasi total adalah benefit atau seringkali juga disebut *indirect compensation* (kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasi dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di organisasi, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan organisasi dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga organisasi lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.

Berdasarkan dari latar belakang di atas manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Memberi informasi sebagai masukan bagi pihak SMK Negeri Se-Kota Tegal dalam meningkatkan kepuasan Gurunya sehingga dapat memberikan hasil proses belajar mengajar dengan baik.
2. Digunakan sebagai masukan bagi peneliti lain, ataupun akademis dalam mendalami ilmu manajemen pendidikan dan berguna sebagai bahan penelitian lanjutan dengan objek penelitian yang sama.

### **Metode Penelitian**

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah Desain Korelasional. Korelasional adalah desain penelitian yang akan mengungkapkan hubungan kolektif dua variabel atau lebih, dimana nilai masing-masing variabel dimiliki oleh individu. Penerapan dalam penelitian ini adalah mengkorelasikan variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1), kompensasi (X2) dengan variabel terikat yaitu kinerja (Y), serta untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan. Seluruh data yang diperoleh akan diproses dan diolah dengan suatu analisa kuantitatif

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Supranto, 2003: 76). Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 84 orang, yang merupakan guru dari SMK Negeri Se-Kota Tegal. Jumlah populasi sebanyak 84 orang keseluruhannya adakan diambil sebagai responden penelitian. Metode ini disebut dengan metode sampel jenuh atau sensus.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan berasal dari dua sumber :

1. Data Primer :Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan angket tertutup. Pengukuran hasil angket tertutup digunakan dengan menggunakan skala likert. Pemilihan skala likert didasarkan pada pertimbangan bahwa penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden tentang fenomena sosial yang ada disekitarnya. Untuk keperluan analisis kuantitatif jawaban diberi skors maksimal 5 dan skor minimal 1.
2. Data Sekunder :Diperolehdaribuku-buku, literatur kepustakaan dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengantemapenelitian.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup model likert dengan interval 1 sampai 5. hasil kuesioner selanjutnya dilakukan uji validitas menggunakan *product moment* dan reliabilitas dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Selanjutnya dari kuesioner-kuesioner tersebut akan dilakukan uji validasi dan reliabilitas :

1. Uji Validitas yang diperlukan agar diperoleh instrumen yang valid artinya instrumen yang tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2003; 124). Uji Validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor pertanyaan yang dijawab oleh responden. Sebelum kuesioner digunakan untuk dua jenis validitas mengumpulkan data, terlebih dahulu diuji validitasnya, dengan menggunakan rumus teknik korelasi item total Product moment. Skor setiap pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor total seluruh item. Jika koefisien korelasi positif, maka item yang bersangkutan valid, jika negatif maka item yang bersangkutan tidak valid dan dikeluarkan dari kuesioner, dengan kata lain item valid jika koefisien korelasi antar skor item dengan skor totalnya positif dan signifikan dengan  $p - \text{value} \leq 0,05$ . Dengan demikian semakin tinggi nilai koefisien suatu item menunjukkan semakin tinggi validitas item tersebut.

2. Uji Reliabilitas Data Pengujian reliabilitas instrument ini dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*Split half*) yaitu pengujian reliabilitas internal yang dilakukan dengan membelah item-item instrumen menjadi dua kelompok (ganjil dan genap) kemudian ditotal, dicari korelasinya dan selanjutnya dianalisis dengan metode *Alpha Cronbach*. Dalam SPSS, apabila *Cronbach* yang diperoleh lebih besar 0,6 instrumen dinyatakan reliabel (Haryono, 2007 : 8).

Untuk mengetahui tingkat keeratan pengaruh dari variable independen secara bersamaan terhadap variable dependen maka digunakan alat ukur korelasi berganda ( $r$ ), sedangkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen secara bersamaan terhadap variable dependen akan dilihat dari  $r^2$ . Kemudian untuk melihat keeratan hubungan secara individu antara variable independen dan variable dependen digunakan alat ukur korelasi parsial ( $r$ ).

Sebelum dianalisis persamaan regresi maka akan dilakukan uji normalitas dan heterokedastisitas terhadap data-data yang ada : Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis normalitas data dalam penelitian ini akan menggunakan pengujian *skewness* dan *kurtosis*. *Skewness* adalah ukuran distribusi normal yang sebaran datanya cenderung mengarah kebagian pinggir dibawah kurva normal. Sedangkan *kurtosis* adalah ukuran distribusi normal yang sebaran datanya cenderung mengarah puncak kurva.

Adapun rasio *skewness* dan *kurtosis* dapat dicari dengan cara membagi nilai *skewness* dan *kurtosis* dengan masing-masing standar error-nya. Kriteria penilaian layak atau tidaknya, adalah nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* harus terletak diantara -2 dan +2, jika nilai rasio *kurtosis* maupun *skewness* berada diantara nilai tersebut maka data distribusi normal.

Sedangkan Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

## Hasil dan Pembahasan

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Namun dalam penelitian ini, cara yang dipakai ialah melihat grafik plot antara nilai variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID) Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah diprediksi dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap dependen, model yang digunakan adalah model regresi berganda, yang dapat dinyatakan sebagai berikut. (Umar, 2004: 188).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana: Y = Disiplin Kerja; a = Konstanta;  $b_1, b_2$  = koefisien regresi ;  $X_1$  = Kepuasan Kerja;  $X_2$  = Kompensasi ; e = error term (10%)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis digunakan persyaratan sebagai berikut:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri Se-Kota Tegal.

$H_a$  = Ada pengaruh positif dan signifikan dari Kepuasan Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri Se-Kota Tegal.

Untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama dengan menggunakan alat uji-F atau F- test dengan tahapan sebagai berikut:

(1) Membuat formulasi hipotesis

$H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$  (hipotesis nol). Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).

$H_a$  :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  (hipotesis alternatif). Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y).

(2) Menentukan level of significant

(3) Menguji hipotesis :

Untuk menguji hipotesis, maka akan dilakukan 2 uji yaitu uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial sedangkan uji F digunakan untuk menguji secara bersamaan. Untuk menguji hipotesis secara parsial adalah dengan menggunakan uji t. Uji t ini juga digunakan untuk mengetahui secara parsial masing-masing variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Guru yang dilakukan di SMKN Se-Kota Tegal (SMK Negeri 1,2 dan 3 Kota Tegal), menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap disiplin kerja guru, yang ditunjukkan oleh adanya hubungan sebesar 33,1%. ini didukung oleh hasil Uji Signifikansi korelasi Kepuasan Kerja, kompensasi dengan Disiplin Kerja yaitu dengan  $dk = 4$  dan  $\alpha = 0,05$ , maka  $X_2 \text{ tab}(4,0,95) = 1,67$ , dan  $X_2 \text{ hit} = 5,0531$  dan  $5,434$ . Jadi  $X_2 \text{ hit} > X_2 \text{ tab}$ , dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikansi antara Kepuasan kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.

## Simpulan

Ada pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja guru pada guru SMK Negeri Se-Kota Tegal. Secara bersama-sama kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada guru SMK Negeri Se-Kota Tegal

### **Daftar Pustaka**

- Alex. S. Nitisemito, Drs, 1982, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- As'ad, Mohamad. (2001). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Asnawi, Sahlan. (2002). *Kinerja Karyawan*. Grafindo, Jakarta
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- H. Malayu S.P Hasibuan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko TH, 1996. *Manajemen. (Edisi Kedua)*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia & SDM*. Yogyakarta : BPFE
- Haryono, (2007), *Statistika Bisnis dan Industri, Handout Mata Kuliah Statistika Bisnis dan Industri, Magister manajemen Teknologi, ITS. Surabaya*
- J. Supranto, 2003, *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi Lima*, Erlangga, Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba empat
- Martoyo, Susilo. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Keempat)*. Yogyakarta: PT. BPFE Yogyakarta.
- Mathis Robert L & Jackson John H., 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Muljani, Ninuk. (2002). *Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.4, No.2, September 2002*.
- R.Terry, George, 1993, *Prinsip-prinsip Manajemen*, terj. J. Smith, Jakarta: Bumi Aksara
- Robert L. Mathis, 2006. *Human Resource Management (edisi 10)*. Salemba empat: Jakarta
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja.*( Hal, 67 ) Jakarta : Bumi Aksara
- Sondang P, Siagian. 2003. *Administrasi Pembangunan : Konsep, Dimensi, dan Strateginya*. Jakarta : Bumi Aksara.



Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alfabeta.

Sundari S, Rumini S. Perkembangan Anak dan Remaja: Buku Pegangan Kuliah.  
Jakarta: Rineka Cipta. 2004

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

PANITIA SEMINAR NASIONAL EVALUASI PENDIDIKAN (SNEP II)  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG  
SABTU 22 NOVEMBER 2014

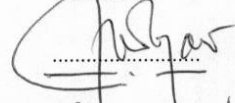
CATATAN PRESENTASI MAKALAH

Ruang : E25  
Moderator : Sri Ambattiwatigi, S2 M. Ed  
Nama Penyaji : Noring, Oka Widiandaru  
Instansi/Asal PT : Politeknik Keselamatan Transportasi Jalan  
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru  
Nama Penannya : YUSRI RIQKINA  
Instansi/Asal PT : UNNES

Pertanyaan : Apakah ada korelasi / hubungan bila guru tidak disiplin karena rendahnya kompensasi terhadap siswa / prestasi siswa.

Jawaban : Kedisiplinan guru sangat berpengaruh terhadap prestasi siswa atau disiplin siswa. Bila seorang guru tidak disiplin dalam bekerja / profesionalitas guru kurang maka itu sangat berpengaruh karena bila disiplin kerja kurang akan mengakibatkan pemberian materi, perencanaan dan evaluasi kurang baik hasilnya akan berakibat pada hasil belajar yg tidak baik penyebabnya adalah siswa akan kurang mendapat materi atau pemberian materi yg terlalu cepat hingga berakibat pemahaman siswa menurun & prestasi belajar menurun.

Pemakalah

  
Noring Oka Widiandaru