

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP PRESTASI GURU SMK PUSPA BANGSA CLURING
KABUPATEN BANYUWANGI**

Nila Suryani Pratiwi, Trias Setyowati, Pawestri Winahyu
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
E-mail : nila.surya96@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakang oleh kepentingan pembelajaran di fakultas ekonomi program studi manajemen dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Guru SMK Puspa Bangsa Cluring Kabupaten Banyuwangi. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin, dan komitmen kerja terhadap prestasi guru. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu wawancara dan kuesioner terhadap 40 responden dengan teknik probability sampling, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokidastisitas), dan uji hipotesis (uji t, uji f dan koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (0,281), disiplin (1,020), dan komitmen kerja (0,371), semuanya berpengaruh positif terhadap prstasi karyawan. Dari uji t diperoleh hasil kompensasi (0,000), disiplin (0,000) dan komitmen kerja (0,000), semua berpengaruh signifikan terhadap prestasi guru. Dari uji f diperoleh hasil kompensasi, disiplin, komitmen kerja, semuanya berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi guru.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin, Komitmen Kerja, Prestasi Guru

ABSTRACT

This research is in the background by the importance of learning in the faculty of economics management study program with the title of research Influence Compensation, Discipline, and Work Commitment to Teacher Achievement SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi. The purpose of this study is to determine the effect of compensation, discipline, and work commitment to teacher achievement. In this study data were collected by means of interviews and questionnaires to 40 respondents with probability sampling technique, which aims to determine the perception of respondents to each variable. The analysis used included instrument test data (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, and heterokidasticity test), and hypothesis test (t test, f test and coefficient of determination). From the analysis using regression can be seen that the compensation variable (0.281), discipline (1.020), and work commitment (0.371), all have a positive effect on employee prstasi. From the t test the results of compensation (0,000), discipline (0,000) and work commitment (0.000), all have a significant effect on teacher achievement. From the test f obtained the results of compensation, discipline, work commitment, all simultaneously significant effect on teacher achievement.

Keywords: Compensation, Discipline, Working Commitment, Teacher Achievement.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya keberhasilan suatu lembaga pendidikan/sekolah terletak pada kemampuan pimpinan dalam menentukan sumber daya manusia (SDM) seperti guru dan karyawan, karena rendahnya kualitas SDM dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi sosial. Oleh karena itu, dalam lembaga pendidikan diperlukan SDM berkualitas yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkesinambungan. Tujuan organisasi dapat terwujud dengan cara, yaitu dengan pemberian kompensasi terhadap guru atau karyawan.

Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employess baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*non finansial*), (Martoyo, 2007:116) [1]. Faktor lain yang harus diperhatikan selain kompensasi yaitu disiplin. Menurut Handoko (2008:208) [2], disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional, kedisiplinan merupakan faktor penting dalam prestasi kerja, karena kedisiplinan harus kita tanamkan sejak dini agar nantinya kita terbiasa dengan sikap disiplin. Selain kompensasi dan disiplin, komitmen tidak kalah penting dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi. Komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai – nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut (Soekidjan, 2009) [3]. Secara umum, salah satu masalah utama dalam pendidikan yaitu prestasi guru. Prestasi kerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Mangkunegoro (2009) [4] pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Dalam meningkatkan prestasi karyawan maka, organisasi akan melakukan berbagai cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2009) [5].

2.2 Prestasi

Menurut (Hasibuan,2008:64) [6] menyatakan bahwa prestasi adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Handoko, 2007:135) [7] prestasi yaitu suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawan.

Dari beberapa pengertian prestasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi yaitu hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3 Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang di bayarkan oleh majikan (Dessler, 2010) [8].

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendatipun demikian, terminologi kompensasi

sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

2.4 Disiplin

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan menurut (Rivai & Sagala, 2013) [9].

Sedangkan menurut Hasibuan (2007) [10] mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku

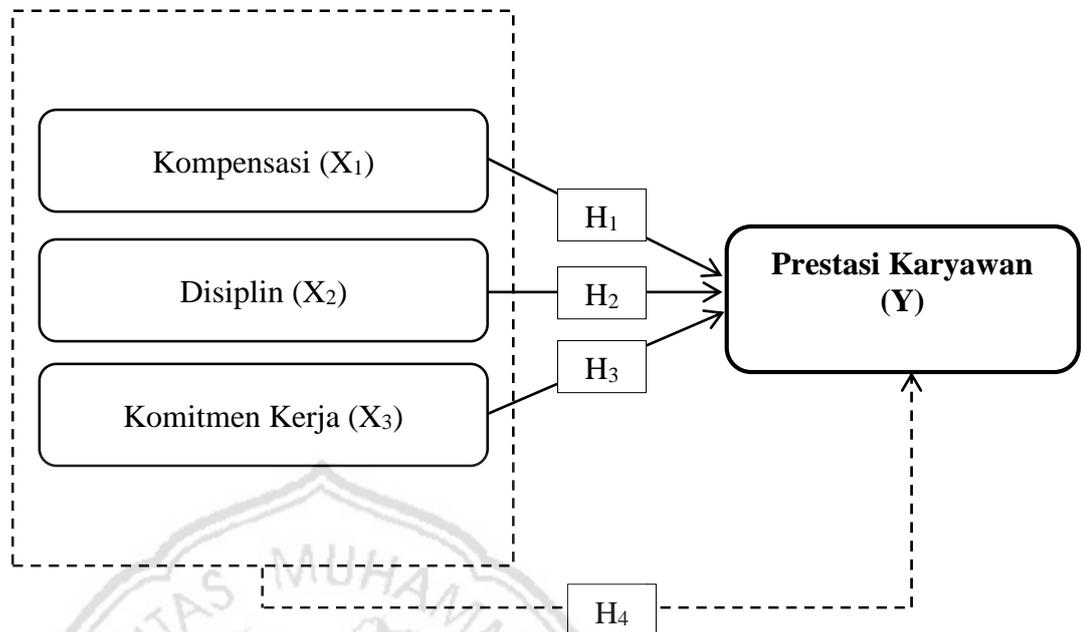
Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.5 Komitmen

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008) [11].

2.6 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran antara Kompensasi, Disiplin Dan Komitmen Kerja Terhadap Perstasai Karyawan SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————> : Parsial

-----> : Simultan

Variabel Independent

X₁ : Kompensasi

X₂ : Disiplin

X₃ : Komitmen Kerja

Variabel Dependent

Y : Prestasi Karyawan

2.9 Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu serta mengacu pada pembahasan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Hubungan Kompensasi dengan Prestasi Karyawan

Menurut Desler (2010) kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk

upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan.

Berdasarkan penelitian Berlian (2016) [11] dengan judul pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, menyatakan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Jadi hipotesisnya adalah :

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi karyawan SMK Puspa Bangsa Cluring.

2. Hubungan Disiplin dengan Prestasi Karyawan

Menurut Rivai & Sagala (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Berdasarkan penelitian Sariah (2017) [12] dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi karyawan pabrik kelapa sawit pt. multimas abadi , menyatakan bahwa variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Jadi hipotesisnya adalah :

H₂ : Disiplin berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan SMK Puspa Bangsa Cluring.

3. Hubungan Komitmen Kerja dan Prestasi Karyawan

Menurut Robbins (2008) [13] komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Berdasarkan penelitian Setyolini (2014) [14] dengan judul hubungan komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. istana mobil roda mas jember, menyatakan bahwa variabel Komitmen dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan .

Jadi hipotesisnya adalah :

H₃ : Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan SMK Puspa Bangsa Cluring.

4. Hubungan Kompensasi, Disiplin, Komitmen, dan Prestasi Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi, Disiplin, Komitmen dan Prestasi Karyawan berpengaruh simultan terhadap Prestasi Karyawan.

Jadi hipotesisnya adalah :

H₄ : Kompensasi, Disiplin, Komitmen Kerja dan Prestasi Karyawan berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan SMK Puspa Bangsa Cluring.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

1. Variabel Independen

- a. Kompensasi (X1)
- b. Disiplin (X2)
- c. Komitmen Kerja (X3)

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Prestasi Guru (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008) [15] mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 orang yang diambil dari karyawan SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi.

Sampel menurut Arikunto (2010) [16] adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih

baik diambil semua sedangkan jika subjek penelitian lebih dari 100 maka dapat diambil 10 % - 15% atau 20% - 25% atau lebih dari populasi. Mengingat jumlah karyawan SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi yang tidak terlalu banyak, maka penelitian ini tidak di perlukan pengambilan sampel. Seluruh karyawan SMK Puspa Bangsa Cluring Banyuwangi yaitu sebanyak 40 orang akan dilibatkan sebagai responden penelitian ini dapat dikatakan penelitian populasi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara dan kuisioner. Kuisioner yang digunakan menggunakan skala likert. Skala likert adalah serangkaian pernyataan yang dirumuskan sesuai dengan variabel yang sedang diteliti.

3.4 Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi berganda. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Analisis data menggunakan uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi berganda , uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2009) [17]. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai *r hitung* (*correlation item total correlation*) dengan nilai *r tabel* (n-2) dengan ketentuan untuk *defree of freedom* (df) = n-k, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya. Jadi df yang digunakan adalah 40-3=37 dengan alpha sebesar 5%, maka menghasilkan nilai *r tabel* 0.3160 dibulatkan jadi 0,316. Jika *r hitung* lebih besar dari *r tabel* berarti

pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
Kompensasi				
1	X1.1	0,727	0,316	Valid
2	X1.2	0,840	0,316	Valid
3	X1.3	0,720	0,316	Valid
4	X1.4	0,639	0,316	Valid
Disiplin				
1	X2.1	0,684	0,316	Valid
2	X2.2	0,664	0,316	Valid
3	X2.3	0,672	0,316	Valid
4	X2.4	0,759	0,316	Valid
Komitmen Kerja				
1	X3.1	0,744	0,316	Valid
2	X3.2	0,816	0,316	Valid
3	X3.3	0,821	0,316	Valid
Prestasi Guru				
1	Y.1	0,571	0,316	Valid
2	Y.2	0,723	0,316	Valid
3	Y.3	0,785	0,316	Valid
4	Y4	0,759	0,316	Valid

Sumber: Lampiran 4 Data Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,701	0,712	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0,626	0,653	Reliabel
3	Komitmen Kerja (X3)	0,691	0,630	Reliabel
4	Prestasi Guru (Y)	0,663	0,676	Reliabel

Sumber: Lampiran 5 Data Diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup atau memenuhi kriteria, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	0,267	0,766
2	Kompensasi (X1)	0,281	0,060
3	Disiplin (X2)	1,020	0,071
4	Komitmen Kerja(X3)	0,371	0,087

Sumber: Lampiran 6 Data Diolah ,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,267 + 0,281X_1 + 1,020X_2 + 0,371X_3 + e$$

Nilai koefisien mengindikasikan bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh positif terhadap prestasi guru.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji t

Pengujian dilakukan dengan melihat statistic t hitung dengan statistik t tabel dan taraf signifikasi (*p-value*), jika taraf signifikasi yang dihasilkan dari perhitungan

dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel Hasil Uji t dan Koefisien Determinasi

No	Variabel	Taraf Sig.	Sig. Hitung	Uji t		Koefisien Determinasi
				t Hitung	t tabel	
1	Kompensasi (X1)	0,05	0,000	4,645		
2	Disiplin (X2)	0,05	0,000	14,400	1.668	0,937
3	Komitmen Kerja (X3)	0,05	0,000	4,278		

Sumber: Lampiran 7, Data Diolah 2018

4.4.2 Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji f. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik F_{hitung} dengan nilai statistik F_{tabel} dan taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel Hasil Uji F

NO	KRITERIA	KETERANGAN
1	F_{hitung} (195,716)	F_{table} (3,244) Signifikan
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi 0,05 Signifikan

Sumber: Lampiran

Berdasarkan table 4.14 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ $195,716 > 3,244$ maka kompensasi, disiplin dan komitmen kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru pada tingkat signifikan 5% dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan kompensasi, disiplin dan komitmen

kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi guru terbukti kebenarannya (H_0 diterima).

4.5 Uji Determinasi

Tabel Koefisien Determinasi

No	Variabel	Taraf Sig.	Sig. Hitung	Uji t		Koefisien Determinasi
				t Hitung	t tabel	
1	Kompensasi (X1)	0,05	0,000	4,645		
2	Disiplin (X2)	0,05	0,000	14,400	1.668	0,937
3	Komitmen Kerja (X3)	0,05	0,000	4,278		

Sumber: Lampiran 7, Data Diolah 2018

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.13 Hasil Analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan variabel Kompensasi (X1), Disiplin (X2), Komitmen kerja (X3) terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring. Dapat dilihat dari Adjusted R square (R^2) menunjukkan sebesar 0,937 atau 93,7% dan sisanya 6,3% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan karakteristik individu dll.

4.6 Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan variabel bebas Kompensasi (X1), Disiplin (X2), Komitmen Kerja (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat terhadap Prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring secara parsial dan simultan.

a.) Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Guru

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang di bayarkan oleh majikan (Dessler, 2010).

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Masa kerja terhadap produktivitas karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,00 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,645) > t_{tabel} (1.668)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap prestasi guru. Artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Berlian (2016) yang menyatakan ada pengaruh signifikankompensasi terhadap prestasi guru, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi berpengaruh terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring.

b.) Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Guru

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan menurut (Rivai & Sagala, 2013).

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Disiplin terhadap prestasi guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (14,400) > t_{tabel} (1.668)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh disiplin terhadap prestasi guru. Artinya bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sariah (2017) yang menyatakan ada pengaruh signifikan disiplin terhadap prestasi guru,

dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu disiplin berpengaruh terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring.

c.) Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Guru

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2008).

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Komitmen Kerja terhadap prestasi guru. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (4,278) > t_{tabel} (1,668)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh komitmen kerja terhadap prestasi guru. Artinya bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Setoylini 2014 yang menyatakan ada pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap prestasi guru, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi guru SMK Puspa Bangsa Cluring.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

- a. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi guru pada SMK Puspa Bangsa Cluring. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang diberikan lembaga sekolah maka akan meningkatkan prestasi guru pada SMK Puspa Bangsa Cluring.
- b. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi guru pada SMK Puspa Bangsa Cluring. Hal ini berarti semakin baik disiplin

yang diberikan lembaga sekolah maka akan meningkatkan prestasi guru pada SMK Puspa Bangsa Cluring.

- c. Komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi guru pada SMK Puspa Bangsa Cluring. Hal ini berarti semakin baik komitmen kerja yang diberikan lembaga sekolah maka akan meningkatkan prestasi guru pada SMK Puspa Bangsa Cluring.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang diberikan kepada SMK Puspa Bangsa Cluring di sarankan hendaknya sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi guru harus memperhatikan beberapa hal, diantaranya:

- a. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah di kerjakan oleh setiap individu atau setiap karyawan, agar prestasi guru dapat terus meningkat menjadi jauh lebih baik.
- b. Disiplin kerja dengan cara selalu memberikan masukan kepada karyawan tentang kedisiplinan dalam bekerja agar nantinya karyawan akan selalu datang bekerja tepat waktu dan tidak meninggalkan kantor sebelum waktunya sehingga nanti akan membuat disiplin karyawan menjadi lebih baik lagi dan juga dapat memberikan sanksi-sanksi tegas jika karyawan melanggar peraturan dan tidak disiplin.
- c. Agar dapat mempertahankan dan meningkatkan tingkat komitmen organisasi yang ada, lembaga sekolah perlu memperbaiki kekurangan yang masih ada terkait tingkat ketidakhadiran. Hal yang perlu dilakukan perusahaan yaitu dengan membuat aturan tertulis supaya karyawan dapat melihat dan mematuhi aturan yang ada, dengan langkah seperti ini diharapkan agar para karyawan dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan untuk tiba di kantor

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek atau variabel penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Martoyo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- [2] Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit: BPFE
- [3] Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- [4] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda: Bandung.
- [5] Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- [6] Hasibuan, Malayu, SP. 2008. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara
- [7] Handoko, T.Hani. 2007. *Manajemen Persero*. BPFE-UGM, Yogyakarta
- [8] Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid Satu. Jakarta: Indeks.
- [9] Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- [10] Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Bumi Aksar
- [11]Briliani, Sufi P. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Mangli Djaya Raya*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- [12] Sariah, Azar. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Abadi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- [13] Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat
- [14] Setyolini, Ega. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Istana Mobil Roda Mas Jember*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- [15] Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. SMMAS.
- [16]Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.