

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMPN 15 PEKANBARU**

**Afifah Zahra Putri**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning  
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru  
E-mail : afifahzhrap7@gmail.com

diterima: 16/3/2025; direvisi: 12/4/2025; diterbitkan: 30/6/2025

**Abstract:** This research aims to determine and analyze the influence of compensation and work discipline simultaneously on teacher performance at SMPN 15 Pekanbaru. The population in this study were all civil servant teachers at SMPN 15 Pekanbaru, totaling 30 teachers. The sample for this research consisted of 30 teachers. The sample used by researchers in this research was obtained through the census method. The data collection technique used in the research is using questionnaires and observation. The classical assumption test is carried out so that the regression models are significant and representative. Classic assumption tests include normality, linearity, heteroscedasticity and multicollinearity tests. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research results show that (1) there is a positive and significant influence of compensation on the performance of SMPN 15 Pekanbaru teachers. (2) there is a positive and significant influence of work discipline on the performance of SMPN 15 Pekanbaru teachers. (3) there is a positive and significant influence of compensation and work discipline on the performance of SMPN 15 Pekanbaru teachers. Based on the calculation of the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.499, which indicates that it is 49.9%. Teacher performance is influenced by compensation and work discipline. Meanwhile, the remaining 50.1% is influenced by other factors.

**Keywords:** Compensation, Work Discipline, Performance

### **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dilihat dari asal katanya kinerja adalah terjemahan dari "performance" yang berarti hasil kerja atau presentasi kerja. Kinerja seorang guru ini dapat dilihat bagaimana cara seorang guru itu menyelesaikan tugasnya. Hasil dari kinerja guru ini adalah prestasi belajar siswayang baik. Bukan semata-mata nilai yang bagus dan tertera pada raport, akan tetapi kemampuan siswa itu sendiri atau dalam menerima pelajaran. Dengan demikian hasil akan memuaskan

dan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Meskipun suatu sekolah memiliki sumber daya lain yang baik, peralatan kerja yang canggih, metode yang bagus maupun anggaran dana yang banyak, tetapi apabila sumber daya manusia dimiliki tidak berkualitas dan tidak mendapatkan pengelolaan yang serius, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya. Guru memegang peranan penting dalam suatu sekolah karena kinerjanya memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu sekolah menuntut agar guru mempunyai semangat kerja yang tinggi, namun sayang masih banyak manajemen sekolah yang kurang

memperhatikan masalah kepuasan kerja. Bila sekolah atau perusahaan membayar gaji kepada seseorang dibawah rata-rata dari apa yang diterima oleh orang lain, maka orang tersebut mungkin merasakan ketidakpuasan sehingga banyak penelitian yang menemukan bahwa gaji merupakan karakteristik pekerjaan yang sering disebut sebagai sumber ketidakpuasan.

Kompensasi dan disiplin kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruk adanya kompensasi dan disiplin kerja, pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memotivasi karyawan untuk semangat bekerja sehingga tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Dalam hal ini, Guru SMPN 15 PEKANBARU juga mendapatkan kompensasi berupa tunjangan/ uang transport yang diterima setiap bulannya.

**Tabel 1**  
**Data Kinerja Guru pada SMP Negeri 15 Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Guru	Total Kinerja	Rata Rata/ Tahun
2019	28	2733,27	88,17
2020	29	2432,16	90,08
2021	31	2614,93	90,17
2022	30	2517,76	89,92
2023	30	2685,53	86,63

Sumber : SMPN 15 Pekanbaru, 2024

Berdasarkan data diatas Kinerja Guru dan Pegawai pada tahun 2019 terdapat 28 guru dengan rata-rata kinerja 88,17%, pada tahun 2020 terdapat 29 guru dengan rata-rata kinerja 90,08%, pada tahun 2021 terdapat 31 guru dengan rata-rata

kinerja 90,17%, pada tahun 2022 terdapat 30 guru dengan rata-rata kinerja 89,92%, pada tahun 2023, terdapat 30 guru dengan rata-rata kinerja 86,63%. Berdasarkan data diatas mengenai rata-rata prestasi kerja guru dan pegawai mengalami fluktuatif masalah diatas maka penelitian bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 15 Pekanbaru”.

## METODE PENELITIAN

### Objek Penelitian

Objek penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variable tertentu). Objek dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 15 Pekanbaru.

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas data karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru dan Pegawai SMP Negeri 15 Pekanbaru.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

#### 2. Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (metedo sensus) yang merupakan teknik menentukan sampel dimana semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiono;2017;57). Adapun sampel dalam penelitian ini

adalah guru di SMP Negeri 15 Pekanbaru. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

### **Teknik Pengambilan Data**

1. Wawancara
2. Kuisisioner

### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber dari penelitian ini terdiri dari :

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil pengisian kuisisioner yang dilakukan oleh penelitian dan mewawancarai pihak-pihak terkait, serta data lain yang ada hubungannya dengan penelitian.

2. Data Sekunder

Data yang telah diolah dan telah tersaji. Dimana datanya berupa data kinerja karyawan

### **Analisis Data**

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian, penulis akan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variable-variable yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket/kuisisioner penelitian.

Semua jawaban yang di dapatkan dari hasil penelitian bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode Skala Likert dengan pembobotan setiap pernyataan sebagai berikut :

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS) maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S) maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Cukup Setuju (CS) maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS) maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) maka diberi nilai 1

Kemampuan awal dan kemampuan akhir ditampilkan pada kelas interval perata-rata pertanyaan jumlah responden pada variable penelitian berikut:

Skor Tertinggi : 5

Skor Terendah : 1

Interval =  $\frac{\text{nilai tertinggi}-\text{nilai terendah}}$

$\frac{\text{nilai tertinggi}}$

Interval=  $\frac{5-1}{5}$

5

= 0,8

**HASIL PENELITIAN**

1. Pendidikan

**Tabel 2**  
**Jumlah Guru Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	(%)
1	SLTA	-	-
2	Diploma III	-	-
3	Sarjana (S1)	28	93 %
4	S2	2	7 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2024

Dari tabel 5.1 diatas dapat kita lihat tingkat pendidikan guru SMPN 15 Pekanbaru yang berpendidikan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 28 orang guru atau sekitar 93 %. Guru yang berpendidikan S2 yaitu berjumlah 2 orang guru atau sekitar 7 %. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting terhadap pembentukan kinerja seseorang. Dengan bertambahnya pendidikan seseorang, maka akan bertambah pula pengetahuan, keterampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pekerjaannya.

2. Jenis Kelamin Karyawan

**Tabel 3**  
**Jumlah Guru Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Frekuensi	(%)
1	LK	8	27 %
2	PR	22	73 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2024

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian, diperoleh data tentang jenis kelamin guru responden yang dapat dilihat pada Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari seluruh responden yang berjumlah 25 orang guru, responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding laki-laki. Responden laki-laki berjumlah 8 orang atau sebanyak 27 %, sedangkan jumlah responden perempuan berjumlah 22 orang atau sebanyak 73 %. Jenis kelamin seseorang tentunya akan sangat berpengaruh dalam kinerjanya, emosionalnya guru yang berjenis laki-laki akan berbeda dengan yang berjenis kelamin perempuan, begitu juga dengan perilakunya. Untuk itu mengetahui jenis kelamin responden sangat penting agar kita dapat melihat gambaran emosionalnya terhadap kinerjanya sebagai seorang guru.

3. Usia

**Tabel 4**  
**Jumlah Guru Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	(%)
1	19-28 th	4	13 %
2	29-28 th	4	13 %
3	39-48 th	14	47 %
4	>49 th	9	27 %
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2024

Dalam penelitian ini tingkat usia guru juga merupakan salah satu unsur yang dapat dilihat dalam penelitian. Dari data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner penelitian, diperoleh usia responden yang dapat dilihat pada tabel 5.3. Dapat diketahui bahwa guru didominasi oleh umur 39-48 tahun sebanyak 14 orang atau 47 %. Umur merupakan salah satu faktor penting terhadap pembentukan kinerja seseorang. Hal ini berpengaruh terhadap kemampuan dan keterampilannya saat bekerja. Umur merupakan salah satu yang menjadi syarat utama dalam kinerja Guru pada SMPN 15 Pekanbaru.

**Kompensasi**

Karyawan/pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat

mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Berikut ini dapat dijelaskan bagaimana pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 15 Pekanbaru dapat dilihat dari tanggapan responden berdasarkan indikator gaji dan upah, tunjangan, fasilitas.

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

**Tabel 5**  
**Rekapitulasi Indikator kompensasi**

No.	Pertanyaan Variabel	Rata-Rata Skor
1	Saya menerima gaji pokok dari sekolah sesuai dengan pekerjaan saya	4,1
2	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan harapan	3,5

	saya	
3	Saya mendapatkan fasilitas yang memadai dari sekolah	3,4

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa pertanyaan variabel kompensasi persentase responden yang paling tinggi adalah pertanyaan nomor 1 yaitu “Saya menerima gaji pokok dari sekolah sesuai dengan pekerjaan saya” 4,1 dan pertanyaan responden yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan nomor 3 “Saya mendapatkan fasilitas yang memadai dari sekolah” dengan nilai 3,4%.

**Disiplin Kerja**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

**Tabel 6**  
**Rekapitulasi Indikator Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan Variabel X2	Rata-Rata Skor
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada	3,6

	jam kerja	
2	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan	3,9
3	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah Ditentukan	3,5
4	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	3,5

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa pertanyaan variabel disiplin kerja persentase responden yang paling tinggi adalah pertanyaan nomor 2 yaitu “Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan” sebanyak 3,9 dan pertanyaan responden yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan nomor 3 dan 4 yaitu “Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan” sebanyak 3,5 dan “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab” sebanyak 3,5 Kinerja guru.

**KINERJA GURU**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu kelompok yang bersifat positif maupun tidak yang dihasilkan selama periode waktu yang ditentukan. Kualitas Kerja Bagi perusahaan (baik yang bergerak di bidang manufaktur maupun jasa) penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.

**Tabel 7**  
**Rekapitulasi Indikator Kinerja Guru**

No	Pertanyaan Variabel Y	Rata-Rata Skor
1	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan	3,5
2	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	3,3
3	Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide ide yang sifat nya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan	3,6
4	Saya mengeluarkan pendapat ketika rapat	3,3

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa pertanyaan variabel kinerja guru persentase responden yang paling tinggi adalah pertanyaan nomor 3 yaitu “Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide ide yang sifat nya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan”, sebanyak 3,6 pertanyaan responden yang memiliki nilai terendah adalah pertanyaan nomor 2 dan 4.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra

prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi penghargaan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja yang dihasilkannya dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau pay for performance, seperti insentif dan Gainsharing. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan (Wibowo, 2010;348).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya adalah kompensasi kerja. Terdapat pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru (Aprijon, 2014;38).

Salah satu cara untuk membuat guru agar aktif melaksanakan tugasnya adalah dengan memberikan kompensasi baik berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas- fasilitas lainnya sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Menurut (Abdussamad, 2014;38-42)

Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < \alpha$  0,05. Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 adalah 1,997 untuk variabel demografis responden (X1) nilai  $t_{hitung}$  adalah 4,263 dan nilai  $sig$  adalah 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,263 > 1,997$  dan nilai  $sig$   $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja guru (Y) sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 15 Pekanbaru yang mempunyai pengaruh .437 atau 43,70%

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Budi Azwar (2013;83) dalam jurnal nya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang, Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian dari Muliati, Sudirman, Fahrudin (2020;1) dalam jurnal nya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sd negeri di kecamatan narmada, Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian dari Alisyah Pitri (2017;1) dalam jurnal nya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP 3 batu sangkar, Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 15 Pekanbaru. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SMPN 15 Pekanbaru dapat dibuktikan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Guru memiliki peran penting dalam mengembangkan sumber daya manusia melalui proses pendidikan

Disiplin pegawai dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut.

Penegakan disiplin dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dengan kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin juga merupakan suatu sikap perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tak tertulis mengingat begitu pentingnya masalah disiplin ini demi peningkatan kinerja, untuk itu perlu dicari dimana sebenarnya letak disiplin. Secara singkat dapat dikatakan bahwa sumber disiplin adalah adanya kesadaran dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (Anoraga, 2014;47)

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri sebagai rasa hormat, taat, dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Sinambela, 2012;239).

Disiplin dapat diartikan bahwa sikap seseorang atau kelompok dalam mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dilingkungannya. Disiplin yang baik akan mempercepat kinerja suatu perusahaan, disiplin sangat diperlukan baik dalam individu maupun kelompok (Nuraini, 2013;106). Hipotesis diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig < \alpha$

0,05. Nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 adalah 1,997 untuk variabel demografis responden (X2) nilai  $t_{hitung}$  adalah 3,679 dan nilai sig adalah 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,679 > 1,997$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 15 Pekanbaru yang mempunyai pengaruh 0,377 atau 37,70%

### **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Sekolah menuntut agar guru mempunyai semangat kerja yang tinggi, serta ulet dalam bekerja, kompetensi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi, namun sayang masih banyak manajemen sekolah yang kurang memperhatikan masalah kepuasan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kompensasi yang memadai dan wajar, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas dapat

disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 15 Pekanbaru dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,263 > 1,997$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 15 Pekanbaru dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,679 > 1,997$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kemudian penelitian ini juga membuktikan bahwa kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 15 Pekanbaru dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa dengan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $31,861 > 3,14$  dan nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan variabel kompensasi yang memiliki nilai indikator paling rendah yaitu tunjangan dengan nilai 3,6 dimana artinya tunjangan yang diberikan oleh sekolah masih belum sesuai bagi guru SMPN 15 Pekanbaru. Sedangkan nilai indikator tertinggi yaitu gaji dan upah dengan nilai 4,2 dimana artinya gaji guru telah diberikan sesuai dengan kerjanya.

Berdasarkan variabel disiplin kerja yang memiliki nilai indikator terendah yaitu Taat Terhadap Aturan Prilaku Dalam Perusahaan dengan nilai 3,5 dimana artinya ada kemungkinan besar untuk para guru kurang taat berperilaku dalam mengerjakan tugas dengan tanggung jawab. Sedangkan yang memiliki nilai indikator tertinggi yaitu Taat Terhadap Peraturan Perusahaan dengan nilai 3,9 dimana artinya hubungan guru dengan SMPN 15 Pekanbaru secara emosional sudah terjalin dengan baik.

Berdasarkan variabel kinerja guru yang memiliki nilai indikator terendah yaitu demonstrasi mengeluarkan pendapat ketika rapat dengan nilai 3,4 dimana artinya kurang nya kerjasama beberapa guru. Sedangkan yang memiliki nilai indikator tertinggi yaitu kemampuan untuk memberikan inisiatif arau ide-ide dengan nilai 3,6 dimana artinya dapat disimpulkan bahwa guru mampu bekerja dengan standar yang telah ditetapkan, dan sudah tergolong baik.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji pada variabel kompensasi guru SMPN 15 Pekanbaru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut didukung oleh pertanyaan responden yang menghasilkan nilai tertinggi yaitu pertanyaan nomor 1 yaitu “Saya menerima gaji pokok dari sekolah sesuai dengan pekerjaan saya”, memiliki nilai sebesar 4,1 dan dapat disimpulkan bahwa guru puas dengan tunjangan yang diberikan oleh sekolah sehingga pekerjaan yang ada bisa dikerjakan dengan baik oleh guru.
2. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja guru SMPN 15 Pekanbaru secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut didukung oleh pertanyaan responden yang

menghasilkan nilai tertinggi yaitu pertanyaan nomor 1 yaitu “Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan”, memiliki nilai sebesar 3,9 dan dapat disimpulkan bahwa guru telah mentaati peraturan yang ada disekolah sehingga tidak ada halangan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik.

3. Kedua variabel independen yaitu kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut didukung oleh pertanyaan responden yang menghasilkan nilai tertinggi yaitu pertanyaan nomor 3 yaitu “Saya memiliki kemampuan untuk memberikan inisiatif atau ide ide yang sifat nya untuk membangun dalam mendukung pekerjaan” yang memiliki nilai sebanyak 3,6 dan dapat disimpulkan bahwa guru mampu bekerja dengan standar yang telah ditetapkan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dari kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang bisa dikemukakan, yaitu:

1. Bagi Sekolah  
Pada variabel kompensasi terdapat pertanyaan responden dengan nilai terendah yaitu “Saya mendapatkan fasilitas yang memadai dari sekolah” yang memiliki nilai 3,4 dapat diberi saran yaitu sekolah harus memberikan fasilitas yang memadai bagi guru sehingga guru akan lebih termotivasi untuk bekerja dan mendapatkan hasil yang memuaskan.hal ini sangat penting untuk menunjang kinerja guru dalam bekerja.

Pada variabel disiplin kerja terdapat pertanyaan responden dengan nilai terendah yaitu “Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan” yang memiliki nilai 3,5 dapat diberi saran yaitu guru yang memakai seragam tidak sesuai dengan jadwal harus di beri teguran, sekolah berhak untuk memberi teguran supaya taat terhadap tata tertib sekolah.

2. Bagi Universitas Lancang Kuning Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi yang baru untuk kegiatan belajar mahasiswa serta dapat mengombinasikan penelitian dengan temuan baru.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya dibidang kajian yang sama sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku :

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 23*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2<sup>nd</sup> ed). Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Januari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. (2018). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*. (D. B. Molan, Trans.) Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili Samsudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso. 2014. *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nurmansyah. 2018. Pengantar Manajemen Sumbe Daya Manusia, Pekanbaru : Unilak Press

##### Jurnal :

- Abdussamad, Zuchri. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen/Volume XVIII. No.03*.pp. 456-466.
- Aprijon. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang, *Jurnal Kewirausahaan*, Vol.13, No .1, pp88 -100.
- Bachtiar Arifudin Husain, 2020. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Strategic Perstcontrol Tebet Jakarta Selatan, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 3, No. 3.
- Bauw, A., & Gunawati, N. M. D. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Keerom. *Future: Jurnal*

- Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 18-33.
- Fahraini, F & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20-30
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167.
- Hulu, Jaya Muda. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4, no. 2 (2021).
- Juniarti, Atty. (2021). Faktor-Faktor dominan yang Mempengaruhi Kinerja
- Katidjan, Purwanto S., Suharno Pawirosumarto, and Albertus Isnaryadi. "Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan." *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen* 7, no. 3 (2017): 224241.
- Lavinia, Diana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Ehya Purwa Raharjo Gresik." *Agora* 6, no. 1 (2018).
- M. Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Cet. II; Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 5.
- Ningrum, Egi Iriani Krisdianti, and A. Sobandi. "Analisis faktor-faktor determinan kinerja guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 6, no. 2 (2021): 225-237.
- Pranata, E. Martini, L. K.B & Mustika, I. N (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama. *VALUES*, 1(4)
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Maju Mundur.
- Siagian, S. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Jakarta: Graha Ilmu.
- Susan E. Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 2019 Aug 1;9(2):952-62.
- Susan, Eri. "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 952-962.
- Syafrina, Nova. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Economic and Business Review* (2017): 1-12

Uno, Hamzah B. Dan Nina Lamatenggo.  
2012. *Teori Kinerja dan  
Pengukurannya*. Jakarta: PT.  
Bumi Aksara.