

Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sri Hariati Hasibuan*¹, Adi Munasib²

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Jl. Denai No. 217, Tegal Sari Mandala II, Medan Denai, Kota Medan, Sumatera Utara 20371

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan, Sumatera Utara 20217- Indonesia

*Koresponden: srihasibuan04@gmail.com

Kata Kunci:

Beban kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Jenis penelitian ini asosiatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh sebanyak 37 orang guru. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu.

Keyword:

Workload, Work Discipline, Compensation, Teacher Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of workload, work discipline, and compensation on teacher performance in private madrasah ibtidaiyah in sub-districts of Rantau Utara District, Labuhanbatu Regency. This type of research is associative. The sampling technique in this study using saturated sampling of 37 teachers. The analysis technique used is multiple regression. The results of this study partially show that workload has a negative and insignificant effect on teacher performance, work discipline has a positive and insignificant effect on teacher performance, compensation has a positive and significant effect on teacher performance in private madrasah ibtidaiyah in sub-districts of Rantau Utara District, Labuhanbatu Regency. Simultaneously workload, work discipline, and compensation have a significant effect on teacher performance in private madrasah ibtidaiyah in sub-districts of Rantau Utara District, Labuhanbatu Regency.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>



Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258.

PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 dijabarkan tentang guru dan dosen, guru dan dosen adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Seorang guru memiliki peran yang sangat penting di dalam kelas yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi pembelajaran seperti yang telah dijelaskan dalam Undang-undang diatas.

Guru berperan menyampaikan ilmu-ilmu yang dimiliki kepada muridnya. Guru merupakan sumber belajar muridnya. Dari gurulah, murid diajarkan membaca, menulis dan berhitung. Serta dari gurulah, murid mendapat pengetahuan baru dan pendidikan karakter. Guru sebagai orangtua kedua yang ada disekolah setelah orangtua kandung dirumah. Prey Katz dalam (Sardiman, 2016), menggambarkan peranan guru sebagai komunikator, sahabat yang dapat memberikan nasehat-nasehat, motivator sebagai pemberi inspirasi dan dorongan, pembimbing dalam pengembangan sikap dan tingkah laku serta nilai-nilai, orang yang menguasai bahan yang diajarkan. Sedangkan Federasi dan Organisasi Profesional Guru Sedunia, mengungkapkan bahwa peranan guru di sekolah, tidak hanya sebagai transmiter dari ide tetapi juga berperan sebagai transformer dan katalisator dari nilai dan sikap. Penjelasan bahwa peranan guru di sekolah sebagai pegawai (*employee*) dalam hubungan kedinasan, sebagai bawahan (*subordinate*) terhadap atasannya, sebagai kolega dalam hubungannya dengan teman sejawat, sebagai mediator dalam hubungannya dengan anak didik, sebagai pengatur disiplin, evaluator dan pengganti orang tua (Sardiman, 2016).

Guru yang berada pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara, Kabupaten Labuhanbatu terdiri dari 3 (Tiga) Madrasah, yakni MIS Al-Wasliyah Padang Matinggi, MIS Harisma Pulo Padang, dan MIS Al-Ikhlas Bandar Gula.

Selain beban kerja dan disipilin kerja ternyata juga ditemukan permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja guru di Madrasah yaitu permasalahan kompensasi. Kompensasi diperlukan untuk mendorong guru untuk bekerja lebih giat dengan harapan dapat meningkatkan kinerjanya karena kompensasi juga merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara pihak madrasah dengan sumber daya manusianya yaitu guru. Berdasarkan survey awal yang sudah dilakukan terhadap tiga kepala Madrasah MIS di Kecamatan Rantau Utara ini merupakan madrasah yang tergolong memiliki kompenasi guru yang rendah. Kompensasi yang diberikan tergantung oleh kemampuan pihak yayasan. Jika kemampuan yayasan baik maka kompensasi baik begitu sebaliknya. Tetapi hampir semua madrasah pemberian kompensasinya hanya besumber dari BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan tidak ada kutipan komite. Sehingga menjadikan ketiga madrasah ini untuk segala biaya operasionalnya juga berasal dari BOS. Artinya dana BOS tersebut tidak hanya digunakan untuk gaji guru saja sehingga umumnya kompensasi yang diberikan juga rendah. Selanjutnya tidak semua guru-guru yang bekerja di madrasah berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) tetapi kebanyakan gurunya adalah Guru Honorer, Guru Tetap Yayasan maupun Guru Kontrak. Guru Tidak Tetap yang bekerja pada sekolah swasta sampai saat ini belum memiliki standar gaji, dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab masa depan siswanya. Apalagi guru yang bekerja di tingkat MIS banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang mereka terima.

Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru. Beberapa faktor yang membentuk kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, antar hubungan dan komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan serta iklim kerja. Sedangkan faktor yang membentuk kinerja berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah pemberian beban tugas yang tidak optimal, kedisiplinan dan tingkat kesejahteraan yang diberikan pihak sekolah terhadap guru.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penyebab dari ketidakmaksimalan guru dalam bekerja salah satunya dikarenakan beban kerja guru yang dirasakan terlalu banyak. Jika dibandingkan dengan jumlah waktu untuk mengajar di dalam kelas sebagai tugas pokok guru dengan tugas dalam melengkapi administrasi seorang guru. Irawati & Carollina, (2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu tertentu. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 15 tahun 2018 menyatakan bahwa beban kerja guru maksimal selama 1 minggu adalah 40 jam dan minimal 24 jam. Adapun beban kerja pokok guru diatur dalam pasal 3 sebagai berikut: merencanakan pembelajaran atau pembimbingan, melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan, menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru.

Tidak bisa dihindari lagi, jika seorang guru merasa bahwa beban kerja yang diembannya terlalu banyak akan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Maka Kedisiplinan dalam bekerja juga turut serta menjadi penyebab dari kinerja guru yang belum maksimal karena hal tersebut menjadi tolak ukur bagi seorang pekerja atau guru dalam melaksanakan setiap tugasnya. Apabila seseorang tidak disiplin baik dalam waktu dan tugas, maka semua pekerjaannya tidak akan ada yang siap dan akan memberikan dampak penilaian buruk dari pimpinan atau kepala madrasah. Disiplin kerja akan berbanding lurus dengan output kerja, karena bila seorang guru atau staff disiplin dalam bekerja artinya mereka akan mampu menggunakan setiap waktu dan kesempatan dalam rangka agar tercapainya tujuan dari sebuah lembaga atau madrasah.

Kompensasi yang diterima seorang guru dapat berupa finansial atau pun non finansial, baik langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian besar harapan setiap guru pemberian kompensasi ini dapat diberikan secara adil dan sesuai dengan tanggung jawab serta kewajiban yang sudah mereka laksanakan. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja mereka.

Konsep hubungan penelitian ini berdasarkan rujukan penelitian yang dikembangkan oleh (Mudayana, 2010), bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya. Kemudian yang mendasari hubungan antara disiplin terhadap kinerja merujuk kepada pendapat yang dikembangkan oleh (Hasibuan, 2016), bahwa disiplin dalam instansi atau lingkungan kerja akan membuat kekuatan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat mewujudkan tujuan dari instansi atau perusahaan tersebut. Sedangkan hubungan antara kompensasi dan kinerja merujuk kepada pendapat yang dikembangkan oleh (Hamali, 2016), bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kemudian (Kasmir, 2016) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Miner dalam Kasmir, 2016).

Sedangkan menurut Atmoseoprpto dalam (Agustini, 2011) menjelaskan bahwa, kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang di capai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2019) yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin kerja dan inisiatif. Untuk mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria

kinerja yakni : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja, (Kasmir, 2016). Adapun penjelasan dari masing-masing indikator di atas adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar rekan kerja.

Beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Menurut (Moekijat, 2008), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut : 1) Faktor eksternal, adalah faktor yang bebannya berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (*Task*), Organisasi kerja dan Lingkungan kerja, 2) Faktor internal, faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Menurut Singodimedjo dalam (Soleman, 2011), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi bagi sebuah instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (Hasibuan, 2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut (Anoraga, 2017), disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan.

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak instansi mengkondisikan pegawainya dengan tata tertib yang ada dalam instansi tersebut. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Singodimedjo dalam (Agustini, 2011) adalah ada/tidaknya pengawasan pimpinan, ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dan mengambil tindakan, ada/tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Ada beberapa indikator disiplin menurut (Agustini, 2011) yaitu 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam kantor yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai, 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi, 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik, 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan, dan 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan

kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan maupun lembaga. Perusahaan ataupun lembaga tersebut mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan atau lembaga, supaya perusahaan atau lembaga tersebut mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan atau lembaga tersebut terjamin. Menurut (Hasibuan, 2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut (Panggabean, 2012), kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kemudian menurut (Wibowo, 2007), kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut (Mangkunegara, 2017), adalah faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan dan kemampuan membayar. Menurut Flippo dalam (Handoko, 2013), kompensasi dibagi menjadi 2 (dua) yaitu: 1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*), merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus, 2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*), merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

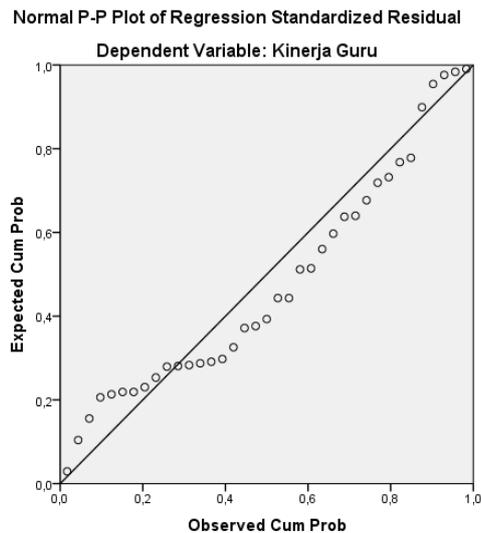
METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan daftar pernyataan (angket). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pada Madrasah Ibtidiyah Swasta se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 37 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 2.1, dengan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, dan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014). Berikut adalah hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari grafik *probability plot*, hasil penelitian data yang telah diolah dengan pengujian SPSS versi 21.0 adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Pada gambar diatas diketahui hasil dari pengujian normalitas bahwa data menunjukkan penyebaran titik-titik data cenderung mendekati garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal dan uji normalitas terpenuhi.

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varians (Variance Inflasi Factor/VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Ghozali, 2016).

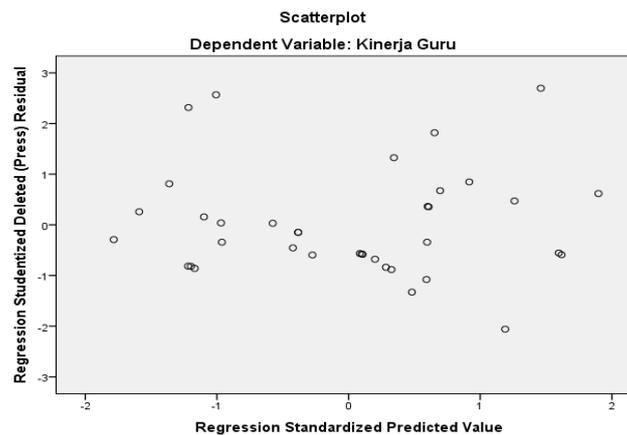
Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Beban Kerja	-,027	-,021	-,015	,961	1,041
Disiplin Kerja	,599	,274	,209	,515	1,942
Kompensasi	,647	,405	,324	,520	1,923

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Ketiga variabel independent yaitu X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi 4 atau 5 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Santoso, 2012).



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedasitas

Dari gambar grafik scatterplot diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedasitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y. data tersaji pada tabel di bawah ini, adapun $t_{tabel} = 1.690$ (lihat tabel t untuk $N=33$).

Tabel 2 . Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,206	9,317		1,847	,074
	Beban Kerja	-,018	,153	-,016	-,119	,906
	Disiplin Kerja	,317	,193	,291	1,640	,111
	Kompensasi	,518	,204	,449	2,543	,016

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel beban kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} - 0.119 \leq t_{tabel} 1.690$ dengan probabilitas Sig 0,906 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan demikian berarti beban kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru yang berarti Hipotesis diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} 1.640 \leq t_{tabel} 1.690$ dengan probabilitas Sig 0,111, lebih besar dari $\alpha = 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja guru hal ini berarti Hipotesis diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai $t_{hitung} 2.543 \geq t_{tabel} 1.690$ dengan probabilitas Sig 0,016, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru hal ini berarti Hipotesis diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Hasil perhitungan Uji F disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	241,335	3	80,445	9,564	,000 ^b
	Residual	277,584	33	8,412		
	Total	518,919	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

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

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai $F_{hitung} = 9.564 >$ dari $F_{tabel} = 2.66$ (lihat tabel F untuk $N = 33$) dengan nilai probabilitas yakni sig adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka keputusannya Hipotesis diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,465	,416	2,90028

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,465, hal ini berarti beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 46,5% sedangkan sisanya 53,5% kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu diketahui bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Artinya bahwa beban kerja secara negatif dapat mempengaruhi kinerja guru tetapi tidak signifikan pada ketiga madrasah tersebut. Dengan demikian diketahui bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan artinya tidak ada pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru dan staff. Artinya banyak sedikitnya beban kerja yang dikerjakan oleh guru dan staff tingkat kinerja yang dihasilkan pada tiga madrasah juga sama, tidak ada penurunan ataupun kenaikan. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Astuti & Lesamana, 2018); (Adityawarman, et al., 2015) dan (Sitepu, 2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian (Irawati & Carrollina, 2017) dan yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu yang menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Artinya bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja guru tetapi tidak signifikan pada ketiga madrasah tersebut. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan artinya disiplin kerja tidak mempengaruhi tingkat kinerja guru dan staff pada ketiga madrasah.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Arif, et al., 2019); (Farisi, et al., 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Jufrizen, 2016); (Yusnandar, et al., 2020); (Tanjung, 2015) dan (Jufrizen, 2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arda, 2017); (Nasution & Lesmana, 2018); (Arif, et al., 2020) dan (Prayogi, et al., 2019) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu yang bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu. Artinya bahwa pemberian kompensasi sangat memiliki peran penting sebagai bentuk balas jasa dari kinerja guru. Jika kompensasi yang diberi sesuai dengan kinerja guru tersebut maka mereka akan lebih giat dalam bekerja.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Arif et al., 2019); (Jufrizen, et al., 2017); (Jufrizen, 2016); (Paramitadewi, 2017); (Jufrizen, 2018) dan (Astuti & Sari, 2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian (Arifin, 2017); (Mutholib, 2019); (Astuti & Suhendri, 2019); (Tanjung, 2015) dan (Bukhari & Pasaribu, 2019) yang berkesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Dapat disimpulkan secara simultan antara variabel beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu, perlu dipertahankan untuk yang sudah baik dan harus terus ditingkatkan kinerja guru dan pegawai seperti kemampuan dalam menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan madrasah, terus menjadi individu yang berusaha meningkatkan kualitas kinerja, taat kepada peraturan, serta selalu mengutamakan etika dalam bekerja baik kepada atasan, rekan kerja, wali murid maupun peserta didik agar kinerja yang dihasilkan selalu maksimal.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Ningsih (2017) yaitu pengaruh disiplin, kompensasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru yang menunjukkan bahwa disiplin, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Sub Rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal yaitu : Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh guru untuk melihat kinerja yang dihasilkannya. Oleh sebab itu beban kerja yang diberikan kepada guru haruslah sesuai dengan peraturan, kapasitas dan kemampuan yang dimilikinya agar setiap pekerjaan dapat dilakukan

dengan optimal. Sebaiknya pimpinan madrasah mengevaluasi kembali terkait tugas-tugas guru, ketika jam bel istirahat selesai, guru dan staff langsung masuk kekelas agar dapat memulai kembali pelajaran. Sebaiknya disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi agar kinerja dapat meningkat sehingga madrasah dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan. Apabila ada guru yang melanggar disiplin sebaiknya di berikan teguran dan lebih ditanamkan moral keagamaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk itu sebaiknya pemberian kompensasi lebih diperhatikan lagi guna untuk memenuhi kinerja guru di dalam madrasah tersebut. Bagi pihak madrasah, sebaiknya agar memberikan kompensasi kepada guru yang disesuaikan dengan masa kerja atau beban kerja mereka berupa finansial atau pun non finansial, baik langsung maupun tidak langsung. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja mereka.

REFERENSI

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 1-11.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Anoraga, P. (2017). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106-119.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263-276).
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 87-98.
- Astuti, R., & Lesamana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42-51.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018* (pp. 461-464).
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1-10.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Enviroment and Work Discipline on Employee Perfomance. *International Conference on Global Education VII "Humanising Technology For IR 4.0,"* 69-81.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71-79.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23* (Edisi Pert.). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, M. (2008). *Manajemen Kepegawaian Dan Hubungan Dalam Perusahaan*. Bandung: Alumni.
- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 84–92.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.
- Panggabean, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sardiman, A. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1125–1132.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*,

15(2), 27–36.

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

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.