

# PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MINGGU BUDDHA (SMB) CHONG-DE SE-SUMATERA UTARA

Ika Kartika<sup>1</sup>, Muljadi<sup>2</sup>, Isomudin<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Program Pascasarjana, STAB Nalanda, Jakarta-Indonesia

---

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work discipline on the performance of Chong-De Buddhist Sunday School (SMB) teachers throughout North Sumatra. This study uses multiple regression analysis. In this study the determination of the sample using probability sampling technique with the number of samples used in this study as many as 86 respondents. This study uses primary data, data is collected by distributing questionnaires to respondents via google forms. Testing the research hypothesis using SPSS 20.0 for Windows. With the coefficient  $r_{y12} = 0.917$ , the coefficient of determination  $(r_{y12})^2 = 0.840$  (84.0%) with the regression equation  $Y = 34,805 + 0.165 X_1 + 0.682 X_2$ . This means that the higher the compensation and work discipline together, it can improve the teacher's performance of the Chong-De Buddhist Sunday School (SMB) teachers in North Sumatra. Work discipline has a positive effect on teacher performance Buddhist Sunday School (SMB) Chong-De, North Sumatra. Compensation and work discipline have a positive and significant effect together on the performance of teachers Buddhist Sunday School (SMB) Chong-De, North Sumatra. The regression equation in this study is as follows:  $Y_{1,2} = 34.805 + 0.165X_1 + 0.682X_2$ . Based on these results, in order to optimize teacher performance, policies and regulations are needed to increase compensation and work discipline.*

---

**Key words** : compensation, work discipline, and teacher performance

---

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini penentuan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 86 responden. Penelitian ini menggunakan data primer, data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden melalui *google forms*. Pengujian hipotesis penelitian menggunakan SPSS 20.0 for Windows. Dengan koefisien  $r_{y12} = 0,917$ , koefisien determinasi  $(r_{y12})^2 = 0,840$  (84,0%) dengan persamaan regresi  $Y = 34,805 + 0,165 X_1 + 0,682 X_2$ . Berarti semakin tinggi kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara. Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara. Persamaan regresi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :  $\hat{Y}_{1,2} = 34,805 + 0,165X_1 + 0,682X_2$ . Berdasarkan hasil tersebut maka untuk mengoptimalkan kinerja guru maka perlu kebijakan maupun regulasi untuk meningkatkan kompensasi dan disiplin kerja.

---

**Kata kunci** : kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja guru.

**Riwayat Artikel** : Diterima: 17-10-2022

Disetujui: 18-10-2022

---

### Alamat Korespondensi:

Nama Muljadi,  
Jurusan/Prodi Magister Pendidikan Keagamaan Buddha  
Nama Instansi/Perguruan Tinggi Asal  
Alamat Instansi/Perguruan Tinggi  
E-mail: [Muljadi@Nalanda.ac.id](mailto:Muljadi@Nalanda.ac.id)

Nama Isomudin,  
Jurusan/Prodi Magister Pendidikan Keagamaan Buddha  
Nama Instansi/Perguruan Tinggi Asal  
Alamat Instansi/Perguruan Tinggi  
E-mail: [Isomudinshmpd@gmail.com](mailto:Isomudinshmpd@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sekolah Minggu Buddha (SMB) adalah pendidikan yang bersifat keagamaan pada jalur pendidikan nonformal yang dilaksanakan pada hari Minggu. Dengan adanya Sekolah Minggu Buddha (SMB) yang memfasilitasi anak-anak sekolah formal, dimana mereka tidak mendapatkan pelajaran pendidikan keagamaan Buddha seperti moralitas dan budi pekerti di sekolah formal. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa dan orang tua siswa. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain pemberian kompensasi, disiplin kerja, kompetensi yang memadai dan masuk akal, kondisi kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, rasa ikut memiliki, motivasi, dan lain-lain. Namun dalam penelitian ini, hanya akan meneliti kinerja guru yang dipengaruhi oleh kompensasi, dan disiplin kerja merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018:191) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pada umumnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akibatnya, seorang pekerja atau perwakilan dalam sebuah asosiasi mulai melihat nilai dalam pekerjaan yang sulit dan menunjukkan lebih banyak pengabdian kepada organisasi dan oleh karena itu organisasi menghargai loyalitas pekerja dengan memberikan penghargaan. Tetapi ada juga sebagian manusia bekerja atas dasar rasa nyaman dan keinginan hati berupa hobby. Guru sekolah minggu Buddha mendidik peserta didik tanpa mendapatkan imbalan jasa secara finansial seperti gaji atau honor dan tidak ada bonus yang diberikan. Guru sekolah minggu Buddha hanya mendapatkan insentif dari Kemenag (Kementerian Agama) dengan jumlah yang minim.

Guru sekolah minggu Buddha tidak mengharapkan untuk mendapatkan kompensasi dalam bentuk finansial tapi walaupun demikian, mereka juga harus diberi kompensasi dalam bentuk non-finansial. Kompensasi non-finansial yang dimaksud adalah berupa penghargaan terhadap prestasi, pelatihan kecakapan guru, lingkungan kerja yang nyaman, rekreasi yang dilaksanakan sekolah untuk sesama guru agar dapat menghilangkan stress dan terinspirasi ide-ide, supervisi yang kompeten dan profesional, tim kerja yang suportif. Kompensasi merupakan faktor yang penting, yang mana dapat menginspirasi guru untuk bekerja. Rendahnya tingkat kinerja guru dalam suatu organisasi dapat dilihat dari besaran kompensasi yang diberikan oleh organisasi dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja guru serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja guru. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. (Alex Nitisemito, 2000)

Dari hasil survei, peneliti melihat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja guru sekolah minggu Buddha masih rendah, yaitu : 1) Tingkat disiplin kerja guru sekolah minggu Buddha masih rendah seperti dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik, penggunaan waktu yang tersedia dalam evaluasi kerja sekaligus memberikan support kepada siswa sehingga proses pelaksanaan belajar mengajar berjalan tepat waktu. 2) Kurangnya kompensasi yang diberikan kepada guru sebagai pemberian penghargaan dan prestasi kerja guru sekolah minggu Buddha. 3) Tingkat motivasi kerja guru sekolah minggu Buddha masih rendah dalam melaksanakan tanggung jawab, memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menilai pekerjaan dan secara bersamaan memberikan dorongan kepada anak didik agar terciptanya proses belajar mengajar yang berjalan lancar dan tepat waktu.

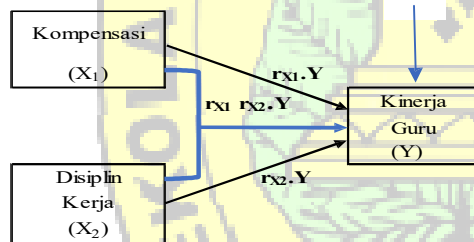
Berdasarkan latar belakang masalah dan observasi pra penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa identifikasi permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru sekolah minggu Buddha: (1) Masih kurangnya kompensasi. Guru SMB hanya sebatas menerima insentif dari bantuan Kemenag (Kementerian Agama) yang jumlahnya sangat minim dan tidak ada penghargaan terhadap prestasi, sehingga secara perlahan dapat mempengaruhi semangat dan kinerja guru SMB. Identifikasi kompensasi terletak pada: tidak adanya honor yang diterima, tidak adanya bonus, tidak adanya penghargaan, insentif yang diberi tidak membedakan jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, dimana insentif yang diterima sangat minim yang berasal dari bantuan

Kemenag (Kementrian Agama). (2) Masih kurangnya disiplin kerja, dikarenakan guru sekolah minggu Buddha masih bisa telat masuk kelas dan saat pelajaran dimulai masih bisa keluar dari kelas karena kurang pengawasan dari pemimpin serta tidak menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang dapat meningkatkan disiplin kerja. Identifikasi disiplin kerja terletak pada: kurangnya tepat waktu, kurangnya keteladanan pimpinan, tidak adanya ketegasan peraturan, kurangnya pengawasan dari pemimpin, dan tidak menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (3) Masih rendahnya kinerja guru, dapat dilihat dari rendahnya prestasi yang dicapai karena kualitas dan kuantitas kerja yang masih kurang, sehingga tidak maksimalnya kemampuan dan tanggung jawab. Identifikasi kinerja guru terletak pada: kurangnya disiplin kerja guru sekolah minggu Buddha, kurangnya kemampuan dan keahlian, kurangnya produktivitas kerja, kurangnya tanggung jawab, serta kurangnya efektivitas (taraf pencapaian kinerja). Kompensasi yang tepat dapat memberikan semangat dan pemberdayaan potensi guru sehingga dapat mencapai tujuan.

### METODE

Penelitian dilaksanakan terbatas pada guru-guru sekolah minggu Buddha di provinsi Sumatera Utara. Menurut Sugiyono (2015:13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggambarkan hubungan antara Kompensasi, Disiplin dengan Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1: Konstelasi Masalah Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru atau tenaga pendidik yang mengajar di Sekolah Minggu Buddha (SMB) CHONG-DE Se-Sumatera Utara sebanyak 110 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Probability Sampling.

**Tabel 1 : Sampel dalam Penelitian**

No	Kota/Kabupaten	Presentase %	Ukuran Sampel	
			Slovin	Pembulatan
1	Kota Medan	$(79/110) \times 100\% = 71.8$	$71.8\% \times 86 = 61.76$	62
2	Kota Tebing Tinggi	$(6/110) \times 100\% = 5.5$	$5.5\% \times 86 = 4.69$	5
3	Kabupaten Deli Serdang	$(19/110) \times 100\% = 17.3$	$17.3\% \times 86 = 14.85$	15
4	Kabupaten Serdang Bedagai	$(3/110) \times 100\% = 2.7$	$27\% \times 86 = 2.35$	2
5	Kabupaten Batu Bara	$(3/110) \times 100\% = 2.7$	$27\% \times 86 = 2.35$	2
	<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>86.00</b>	<b>86</b>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka pada Bab IV akan dikemukakan data hasil penelitian yang telah dilakukan, kompensasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kinerja guru ( $Y$ ) SMB Chong-De Se-Sumatera Utara berdasarkan responden dengan butir-butir instrumen variabel-variabel tersebut.

**Tabel 2. Distribusi frekuensi variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi
		Absolut	Relatif (%)
1	77 – 87	6	6.98
2	88 – 98	7	8.14
3	99 – 109	11	12.79
4	110 – 120	8	9.30
5	121 – 131	21	24.42
6	132 – 142	8	9.30
7	143 – 153	10	11.63
8	154 – 164	15	17.44
Jumlah		86	100.00

Sumber: Data Diolah (2022)

Penelitian variabel kompensasi ( $X_1$ ) guru di Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara dimana porsi terbesar yang disajikan pada tabel diatas berada pada kelas interval antara 121 - 131 sebesar 24,42% dari populasi. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 154 - 164 sebesar 17,44%. Posisi ke tiga ditempati kelas interval 99 - 109 sebesar 12,79%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 143 - 153 sebesar 11,63%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 110 - 120 sebesar 9,30%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 132 - 142 sebesar 9,30%. Posisi ke tujuh ditempati kelas interval 88 - 98 sebesar 8,14% dan posisi ke delapan ditempati kelas interval 77 - 87 sebesar 6,98%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) guru di Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara belum merata, maka perlu ditingkatkan.

**Tabel 3. Distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi
		Absolut	Relatif (%)
1	74 – 85	14	16.28
2	86 – 97	10	11.63
3	98 – 109	10	11.63
4	110 – 121	16	18.60
5	122 – 133	11	12.79
6	134 – 145	13	15.12
7	146 – 157	5	5.81
8	158 – 169	7	8.14
Jumlah		86	100.00

Sumber: Data Diolah (2022)

Penelitian disiplin kerja ( $X_2$ ) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara dimana porsi terbesar yang disajikan pada tabel diatas berada pada kelas interval antara 110 - 121 sebesar 18,60% dari populasi. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 74 - 85 sebesar 16,28%. Posisi ke tiga ditempati kelas interval 134 - 145 sebesar 15,12%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 122 - 133 sebesar 12,79%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 86 - 97 sebesar 11,63%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 98 - 109 sebesar 11,63%. Posisi ke tujuh ditempati kelas interval 158 - 169 sebesar 8,14% dan posisi ke delapan ditempati kelas interval 146 - 157 sebesar 5,81%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara belum merata dan perlu ditingkatkan.

**Tabel 4. Distribusi frekuensi variabel Kinerja Guru (Y)**

Kelas	Interval Kelas	Frekuensi	Frekuensi
		Absolut	Relatif (%)
1	83 - 93	3	3.49
2	94 - 104	9	10.47
3	105 - 115	4	4.65
4	116 - 126	10	11.63
5	127 - 137	14	16.28
6	138 - 148	20	23.26
7	149 - 159	14	16.28
8	160 - 170	12	13.95
Jumlah		86	100.00

Sumber: Data Diolah (2022)

Penelitian kinerja guru (Y) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara dimana porsi terbesar yang disajikan pada tabel diatas berada pada kelas interval antara 138 - 148 sebesar 23,26% dari populasi. Posisi kedua ditempati oleh kelas interval 127 - 137 sebesar 16,28%. Posisi ke tiga ditempati kelas interval 149 - 159 sebesar 16,28%. Posisi ke empat ditempati kelas interval 160 - 170 sebesar 13,95%. Posisi ke lima ditempati kelas interval 116 - 126 sebesar 11,63%. Posisi ke enam ditempati kelas interval 94 - 104 sebesar 10,47%. Posisi ke tujuh ditempati kelas interval 105 - 115 sebesar 4,65% dan posisi ke delapan ditempati kelas interval 83 - 93 sebesar 3,49%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara belum merata dan perlu ditingkatkan.

### Pengujian Persyaratan Analisis

Hasil perhitungan normalitas galat menggunakan SPSS V.20 pada kolom *Klomogorov-Simirnov* atau *Shapiro-Wilk* diperoleh kinerja guru (Y)  $L_{hitung}=0,085$ , kompensasi ( $X_1$ )  $L_{hitung}=0,075$  dan disiplin kerja ( $X_2$ )  $L_{hitung}=0,070$  sementara itu  $L_{tabel:(a=0.05:n=86)}=0,096$  dan  $L_{tabel:(a=0.01:n=86)}=0,111$ . Pada kolom *Klomogorov-Simirnov* atau *Shapiro-Wilk* diperoleh kinerja guru (Y)  $L_{hitung}=0,185$  dan kompensasi ( $X_1$ )  $L_{hitung}=0,200$  sementara itu  $L_{tabel:(a=0.05:n=86)}=0,096$  dan  $L_{tabel:(a=0.01:n=86)}=0,111$ . Pada kolom *Klomogorov-Simirnov* atau *Shapiro-Wilk* diperoleh kinerja guru (Y)  $L_{hitung}=0,185$  dan disiplin kerja ( $X_2$ )  $L_{hitung}=0,200$  sementara itu  $L_{tabel:(a=0.05:n=86)}=0,096$  dan  $L_{tabel:(a=0.01:n=86)}=0,111$ . Persyaratan normal, jika bilangan Sig. lebih dari 0,05 dengan demikian populasi berdistribusi Normal.

**Tabel 5. Ringkasan Uji Normalitas**

No	Galat	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$		Keterangan
			( $\alpha = 0.05; n = 86$ )	( $\alpha = 0.01; n = 86$ )	
1	$Y - \bar{Y}_1$	0,200	0,096	0,111	Normal
2	$Y - \bar{Y}_2$	0,200	0,096	0,111	Normal

Syarat Normal:  $L_{hitung} > \text{Sig.} 0.05$

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sig. levene's test for equality of variances sebesar 0,332 lebih besar dari 0,05 ( $0,332 > 0,05$ ), maka kelompok data kompensasi ( $X_1$ ) homogen. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai sig. levene's test for equality of variances sebesar 0,114 lebih besar dari 0,05 ( $0,114 > 0,05$ ), maka kelompok data disiplin kerja ( $X_2$ ) homogen.

**Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas (uji Levene)**

PENGELOMPOKAN	Sig.	Keterangan
Y atas $X_1$	0,332	Homogen
Y atas $X_2$	0,114	Homogen

Syarat homogen: Sig. > 0,05.

Sumber: Data Diolah (2022)

Variabel kompensasi secara berturut-turut memiliki nilai tolerance dan VIF sebesar 0,544 dan 1,839 dan variabel disiplin kerja secara berturut-turut nilai tolerance dan VIF sebesar 0,544 dan 1,839. Karena nilai tolerance dan VIF setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10 maka model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikoleniaritas**

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,544	1,839
	Disiplin Kerja	0,544	1,839

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah (2022)

Variabel kompensasi dengan nilai signifikansi 0,810 dan variabel disiplin kerja sebesar 0,155. Maka nilai signifikansi variabel kompensasi dan disiplin kerja lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi heterokedastitas.

**Tabel 8. Rangkuman Hasil Uji Linieritas**

PENGELOMPOKAN	Sig.	Keterangan
Y dan $X_1$	0,605	Linier
Y dan $X_2$	0,424	Linier

Syarat Homogen: Sig > 0,05

Sumber: Data Diolah (2022)

Hasil perhitungan linieritas menggunakan SPSS V.20 pada kolom Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,605 lebih besar dari 0,05 ( $0,605 > 0,05$ ). Hasil perhitungan linieritas menggunakan SPSS V.20 pada kolom Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,424 lebih besar dari 0,05 ( $0,424 > 0,05$ ). Persyaratan linier, jika bilangan Sig. lebih dari 0,05 artinya disiplin kerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang linier.

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 9. Koefisien korelasi antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.989	8.928		6.047	.000
	Kompensasi	.647	.070	.711	9.270	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi kompensasi ( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 9,270 > t_{tabel} 1,663$  kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor  $t_{hitung} = 9,270$  dan skor  $t_{tabel (0,05;84)} = 1,663$  skor  $t_{tabel (0,01;84)} = 2,372$ . Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

**Tabel 10. Koefisien korelasi antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.083	4.784		9.006	.000
	Disiplin Kerja	.789	.040	.907	19.717	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi disiplin kerja ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$  dan nilai nilai  $t_{hitung} 19,717 > t_{tabel} 1,663$  kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor  $t_{hitung} = 19,717$ , dan skor  $t_{tabel (0,05;84)} = 1,663$  skor  $t_{tabel (0,01;84)} = 2,372$  Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis Alternatif ( $H_2$ ) diterima dan hipotesis ( $H_0$ ) ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 11. Koefisien korelasi antara Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.805	5.310		6.555	.000

Kompensasi	.165	.054	.181	3.049	.003
Disiplin Kerja	.682	.052	.784	13.182	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Diolah (2022)

Untuk menguji adanya pengaruh antara kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dilakukan uji signifikan persamaan regresi dengan uji t. Berdasarkan perhitungan diperoleh tingkat signifikansi  $X_1 = 0,000 < 0,05$  dan  $X_2 = 0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} X_1 3,049 > t_{tabel} 1,663$  nilai  $t_{hitung} X_2 13,182 > t_{tabel} 1,663$  kesimpulannya terdapat berpengaruh, skor  $t_{hitung} = 3,049$  dan  $13,182$ , dan skor  $t_{tabel} (0,05;83) = 1,663$  skor  $t_{tabel} (0,01;83) = 2,372$ . Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa persamaan regresi tersebut signifikan, bahwa hipotesis Alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis ( $H_0$ ) ditolak, dapat disimpulkan bahwa ada berpengaruh positif dan signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

No	Korelasi Antara	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Y dengan $X_1$	0,711	0,000	Signifikan
2	Y dengan $X_2$	0,907	0,000	Signifikan
Syarat signifikan: Sig. < 0,05				

Sumber: Data Diolah (2022)

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan persamaan regresi  $\hat{Y}_1 = 53,989 + 0,647X_1$  dengan skor Persamaan hipotesis teruji  $t_{hitung} > t_{tabel} = 9,270 > 1,663$  dan  $F_{hitung} = 85,935 > F_{tabel} (0,05;84) = 3,95$ ,  $F_{tabel} (0,01;84) = 6,95$ , yang artinya bahwa persamaan regresi positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y1} = 0,711$ , menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori kuat antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara.

Dari persamaan regresi  $\hat{Y}_2 = 43,083 + 0,789X_2$  dengan skor Persamaan hipotesis teruji  $t_{hitung} > t_{tabel} = 19,717 > 1,663$  dan  $F_{hitung} = 388,743 > F_{tabel} (0,05;84) = 3,95$ ,  $F_{tabel} (0,01;84) = 6,95$ , yang artinya bahwa persamaan regresi positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y2} = 0,907$ , menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat antara disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara.

Persamaan regresi  $\hat{Y}_3 = 34,805 + 0,165 X_1 + 0,682 X_2$  dengan skor Persamaan hipotesis teruji  $F_{hitung} = 218,225 > F_{tabel} (0,05;83) = 3,11$ ,  $F_{tabel} (0,01;83) = 4,87$ , yang artinya bahwa persamaan regresi berpengaruh positif dan sangat signifikan. Persamaan regresi tersebut bersifat linier, skor koefisien korelasi dihasilkan sebesar  $r_{y1.2} = 0,917$ , menunjukkan bahwa tingkat kekuatan hubungan termasuk kategori sangat kuat antara kompensasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara.

#### SIMPULAN DAN SARAN

##### Simpulan

Pada tahap ini, dimana setelah melakukan tahapan penelitian kuantitatif melalui proses analisa hasil pengolahan data, perhitungan statistik, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang kemudian diperkuat dengan tahap penelitian kualitatif melalui proses observasi, wawancara mendalam dan pengumpulan dokumen, maka penelitian mengenai peningkatan kinerja guru ( $Y$ ) Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-



Sumatera Utara melalui kompensasi dan disiplin kerja menghasilkan beberapa kesimpulan penelitian yang dirinci sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara, (2) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara, (3) Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan variabel kinerja guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara.

### **Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan disiplin kerja yang dapat dilakukan secara tersendiri maupun secara bersama-sama. Dengan demikian dibutuhkan upaya untuk meningkatkan kinerja guru melalui kompensasi dan disiplin kerja. Upaya – upaya tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

1) Upaya peningkatan kinerja guru melalui kompensasi dapat dilakukan sebagai berikut:

- (a) Gaji/Honor: memberikan gaji/honor kepada guru sesuai dengan UMR yang ada di daerah sehingga guru dapat memenuhi kebutuhan hidup serta memotivai guru untuk bekerja lebih maksimal dan meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja.
- (b) Pelatihan: memberikan setiap guru kesempatan untuk mengikuti diklat maupun workshop untuk meningkatkan semangat kerja, motivasi guru dan profesionalisme guru.
- (c) Penghargaan: memberikan apresiasi atau penghargaan kepada guru yang memiliki kinerja yang baik serta guru berprestasi.
- (d) Jenis pekerjaan: memberikan kebebasan kepada guru untuk melakukan proses pembelajaran, pembinaan mandiri maupun menyusun strategi pembelajaran di kelas sehingga guru akan semakin bersemangat dan merasa puas terhadap hasil yang dicapai.
- (e) Fasilitas; memberikan sarana dan prasarana penunjang yang lengkap dan memadai sehingga guru dapat melakukan kegiatan pembelajaran dengan lebih mudah.

2) Upaya peningkatan kinerja guru melalui disiplin kerja adalah:

- (a) Kehadiran; membuat peraturan dengan jelas dan memberikan sanksi tegas kepada guru yang melanggar peraturan, sehingga akan tercipta kondisi sekolah yang tertib dan kondusif.
- (b) Keteladanan pemimpin; pemberian sanksi tanpa memandang jabatan yang dimiliki di sekolah sehingga pemimpin atau kepala sekolah juga harus menjalankan peraturan sekolah dengan baik sehingga akan menjadi teladan bagi guru.
- (c) Ketegasan dalam peraturan; pemberian sanksi tegas bagi pemimpin atau kepala sekolah, guru dan juga siswa jika melanggar tata tertib sekolah.
- (d) Pengawasan dari pimpinan; kepala sekolah secara aktif melakukan evaluasi secara berkala terhadap guru baik itu hasil kinerja maupun evaluasi terhadap pelaksanaan proses pembelajaran di kelas.
- (e) Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang baik; melakukan kegiatan-kegiatan positif secara rutin di dalam sekolah maupun di lingkungan sekitar sekolah sehingga para guru dan siswa akan memiliki kebiasaan yang baik, baik itu di sekolah maupun diluar sekolah.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan dan implikasi di dalam penelitian, bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya peningkatan kompensasi dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi alternatif masukan bagi kepala sekolah, serta pihak/instansi terkait untuk meningkatkan kinerja. Saran-saran terhadap kinerja dapat diuraikan sebagai berikut:

- (1) Pihak sekolah dapat memberikan apresiasi kepada guru teladan dan guru berprestasi berupa promosi maupun barang sehingga meningkatkan motivasi guru untuk berlaku baik dan memberikan contoh yang baik kesesama guru dan ke anak didik.
- (2) Sekolah memberikan kesempatan bagi semua guru untuk mengikuti pelatihan seperti workshop maupun diklat yang diadakan oleh Dinas Pendidikan maupun pihak-pihak terkait untuk meningkatkan semangat guru, kemampuan guru dalam melakukan proses pembelajaran dan menambah wawasan guru tentang metode belajar.

(3) Sekolah memberikan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang menunjang pembelajaran seperti bahan ajar, alat-alat pembelajaran yang memadai, koneksi internet yang dapat mempermudah guru untuk mencari bahan ajar. Sehingga dapat memaksimalkan proses pembelajaran di kelas.

## DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2013.
- Adrian. Metode Mengajar Berdasarkan Tipologi Belajar Siswa. <https://www.scribd.com/doc/32363271/Metode-Mengajar-Berdasarkan-Tipologi-Belajar-Siswa> , 2004.
- Adrian. Metode Penelitian. Tulung Agung: Akademi Pustaka, 2017.
- Afandi, P., Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- Alex S. Nitisemito, Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2000.
- Arikunto, S., Prosedur Penelitian. Purworejo: Bina Adiaksara dan PT Rineka Cipta, 2013.
- Bhikkhu Kusaladhamma, Kronologi Hidup Buddha. Jakarta: Ehipassiko Foundation, 2007.
- Bodhi. Tipitaka Tematik, Sabda Buddha dalam Kitab Suci Pali. Ehipassiko Collection, 2009.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A. and Wesson, M. J. Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in The Workplace. 4th edn. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Dessler, Gary. Manajemen Sumber daya Manusia. Indeks: Jakarta, 2008.
- Edy, Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Elmi, Farida. Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2018.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work) 9th edition. Prentice Hall, 2008.
- Hamali, A. yusuf. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps (Center for Academic Publishing Service), 2016.
- Hartatik IP. Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta (ID): Laksana, 2014.
- Hasibuan, Malayu, S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, Cetakan Kedua puluh dua. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018.
- Ivancevich, Jhon M. Human Resource. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc, 2010.
- Kasmadi and Sunariah, N. S. Panduan Modern Penelitian Kuantitatif. 2nd edn. Bandung: CV Alfabeta, 2014.
- Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2016.
- Moehersono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Muljadi, S., H. and Yusuf, A. E. 'Teacher Performace Improvement through Development of Organization Culture, Work Discipline and Job Satisfaction', International Journal of Managerial Studies and Research, 7(4), pp. 71–77. Available at: [www.arcjournals.org](http://www.arcjournals.org), 2017.
- Riduwan. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula. 7th edn. Edited by Akdon. Bandung: CV Alfabeta Bandung, 2011.
- Rivai, Veithzal. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2011.
- Robbins, S. P. and Coulter, M. K. Management 11th edition. 11th edn, Prentice Hall. 11th edn. Edited by S. Yagan. New Jersey: Pearson. doi: 10.4324/9781315024790-16., 2012.
- Sinambela Poltak. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. 22th edn. Bandung: CV Alfabeta Bandung, 2015.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Supardi. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Woodward. The Book of Gradual Saying. Vol. I. Lancaster: The Pali text Society, 2006.
- <https://hinstinct.blogspot.com/2012/12/dhammadpada-xiii168-169-kisah-raja.html>.