

# **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SMA PUTRA MANDIRI CIMAH**

**Risky Dermawan**

**Dosen Mangemen FEB UPNV Jawa Timur**

## **Abstraksi**

Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah. Untuk itu, seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah. Kesiapan yang dimaksud adalah berkenaan dengan kemampuan manajerial sebagai seorang pimpinan. Kemampuan manajerial yang dimaksudkan disini adalah berkenaan dengan kemampuannya dalam membuat dan menyusun perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*). Dengan kemampuan semacam itu, diharapkan setiap pimpinan mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para karyawannya agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kerjanya dengan baik. Berangkat dari konsep Hersey (dalam Sumidjo, 2002 : 99) yang menyatakan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu : *technical*, *human* dan *conceptual*. Dengan memiliki ketiga keterampilan dasar tersebut di atas, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang bermutu. Maka dari itu kemampuan manajerial kepala sekolah ditandai oleh kemampuan untuk mengambil keputusan (*decision making*) dan tindakan secara tepat, akurat dan relevan. Ketiga kemampuan manajerial kepala sekolah tersebut ditandai dengan kemampuan dalam merumuskan dan menyusun program kerja, mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja, baik dengan dewan guru maupun dengan yang lainnya yang terkait dalam pendidikan, dan kemampuan melakukan evaluasi terhadap program kerja sekolah yang telah dilaksanakan. Penerapan kemampuan manajerial kepala sekolah di atas, pada akhirnya akan tertuju pada penyelenggaraan dan pencapaian mutu pendidikan di lingkungannya. Berdasar fakta tersebut, penulis memberanikan diri meneliti kondisi riil pendidikan di SLP Satya Widya Surabaya dengan judul : “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SMA PUTRA MSNDIRI CIMAH

Kata Kunci : Kompensasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja, Kinerja

## Pendahuluan

Dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan organisasi/lembaga pendidikan menempuh beberapa cara misalnya melalui peningkatan pendidikan, pelatihan/workshop/seminar/rekoleksi, pemberian kompensasi yang layak, pengembangan pribadi dalam kepemimpinan, peningkatan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena tenaga pendidik dan kependidikan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi yang layak, pengembangan pribadi dalam kepemimpinan, peningkatan disiplin kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para tenaga pendidik dan kependidikan dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi/lembaga pendidikan untuk mendukung kontribusi para tenaga pendidik dan kependidikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja tenaga pendidik dan kependidikan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi, budaya organisasi dan disiplin kerja. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para tenaga pendidik dan kependidikan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila organisasi/lembaga pendidikan/sekolah mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para tenaga pendidik dan kependidikan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Memang tidak etis jika dalam pendidikan hanya memperhatikan gaji untuk menilai kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Budaya organisasi dan disiplin kerja tenaga pendidik dan kependidikan juga perlu ditinjau Globalisasi pendidikan masa kini diharapkan lebih moderen dan profesional sehingga mampu mewujudkan peranannya secara efektif dengan keunggulan dalam kepemimpinan, staf, proses belajar mengajar, pengembangan staf, kurikulum, tujuan dan harapan, iklim sekolah, penilaian diri, komunikasi, dan keterlibatan orang tua/masyarakat. Permasalahan dalam peningkatan kualitas pendidikan berkaitan dengan strategi pembangunan pendidikan yang selama ini lebih bersifat *input oriented*. Strategi tersebut didasarkan pada asumsi bilamana semua input pendidikan telah dipenuhi, maka secara otomatis lembaga pendidikan (sekolah) akan dapat menghasilkan *output* (keluaran) yang bermutu sebagai mana yang diharapkan.

Ternyata strategi *input-output* yang diperkenalkan oleh teori *education production function* tidak berfungsi sepenuhnya di lembaga pendidikan. Dengan demikian pembangunan pendidikan tidak hanya terfokus pada penyediaan faktor *input* pendidikan saja tetapi juga harus lebih memperhatikan faktor proses pendidikan. *Input* pendidikan merupakan hal yang mutlak harus ada dalam batas-batas tertentu tetapi tidak menjadi jaminan dapat secara otomatis meningkatkan mutu pendidikan. Untuk dapat mengemban maksud tersebut, secara efektif dibutuhkan kepemimpinan yang handal agar dapat memberikan perubahan yang sangat berarti dalam suatu sistem yang diharapkan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas pelayanan pendidikan, untuk mewujudkan sistem manajemen sekolah yang berbasis keunggulan. Tentu saja hal ini berakibat pada seluruh tatanan sistem organisasi, yang dirasakan langsung pada sistem kepegawaian, motivasi dan kualitas kehidupan kerja organisasi. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan.

Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (Departement of education State of Delaware, 2001). Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu lulusan, yang mampu menunjukkan daya juang dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global. Kepala sekolah memiliki wewenang secara formal dan bisa jadi kharismatik sebagai pemimpin sekolah sehingga karena wewenangnya tersebut muncul sebuah kekhawatiran yang besar apabila kepala sekolah kurang bisa memimpin sekolah. Keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan sekolahnya tidak akan terlepas dari kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dalam melaksanakan fungsi dan peran sebagai kepala sekolah. Untuk itu, seorang kepala sekolah dituntut mampu memiliki kesiapan dalam mengelola sekolah. Kesiapan yang dimaksud adalah berkenaan dengan kemampuan manajerial sebagai seorang pimpinan. Kemampuan manajerial yang dimaksudkan disini adalah berkenaan dengan kemampuannya dalam membuat dan menyusun perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Dengan kemampuan semacam itu, diharapkan setiap pimpinan mampu menjadi pendorong dan penegak disiplin bagi para karyawannya agar mereka mampu menunjukkan produktivitas kerjanya dengan baik. Berangkat dari konsep Hersey (dalam Sumidjo, 2002 : 99) yang menyatakan dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas manajerial diperlukan tiga macam bidang keterampilan, yaitu : *technical*, *human* dan *conceptual*. Dengan memiliki ketiga keterampilan dasar tersebut di atas, kepala sekolah dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan ketentuan, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan yang bermutu. Maka dari itu kemampuan manajerial kepala sekolah ditandai oleh kemampuan untuk mengambil keputusan (*decision making*) dan tindakan secara tepat, akurat dan relevan. Ketiga kemampuan manajerial kepala sekolah tersebut ditandai dengan kemampuan dalam merumuskan dan menyusun program kerja, mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja, baik dengan dewan guru maupun dengan yang lainnya yang terkait dalam pendidikan, dan kemampuan melakukan evaluasi terhadap program kerja sekolah yang telah dilaksanakan. Penerapan kemampuan manajerial kepala sekolah di atas, pada akhirnya akan tertuju pada penyelenggaraan dan pencapaian mutu pendidikan di lingkungannya. Berdasar fakta tersebut, penulis memberanikan diri meneliti kondisi riil pendidikan di SLA

## **Landasan Teori**

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013:133). Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Tohardi, 2012:411). Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada

pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah: (a) ikatan kerja sama; (b) kepuasan kerja; (c) pengadaan efektif; (d) motivasi; (e) stabilitas karyawan; (f) disiplin; (g) pengaruh serikat buruh; dan (h) pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2017:137).

Selain itu menurut Soekidjo Notoadmodjo ada beberapa keuntungan dengan diberikannya kompensasi pelengkap, yaitu: (1) meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap organisasi atau perusahaan, (2) menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran kerja, (3) mengurangi pengaruh organisasi karyawan terhadap kegiatan organisasi, dan (4) meminimalkan biaya-biaya kerja lembur yang berarti mengefektifkan prestasi kerja karyawan (Tohardi, 2002:418). Ada dua azas penting dalam program pemberian kompensasi (balas jasa) supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan yaitu: (1) azas adil, (2) azas layak dan wajar.

## **Budaya Organisasi**

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan terlepas dari lingkungannya. Kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak, agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud tidak lain adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Beach (2013:12); Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber-sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang bertindak. Molenaar (2012), Kotter dan Heskett (2013); Budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

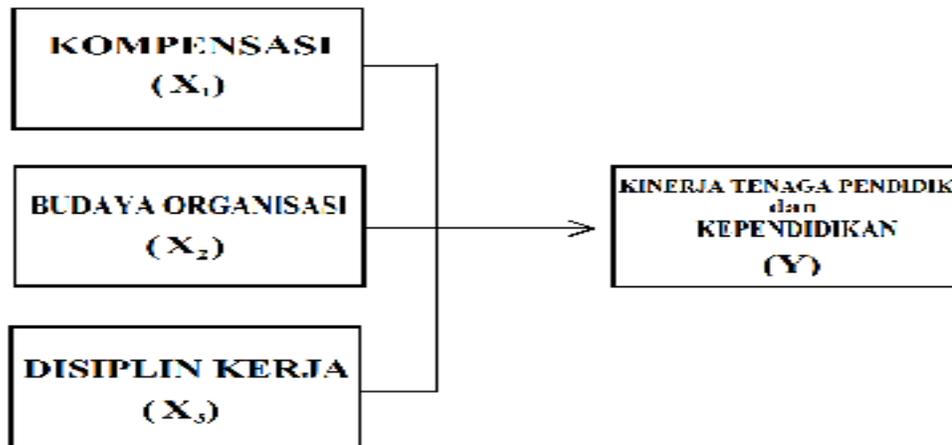
Dalam hidupnya, manusia dipengaruhi oleh Budaya dimana ia berada, seperti nilai-nilai keyakinan dan perilaku sosial masyarakat. Hal yang sama juga terjadi pada anggota organisasi dengan segala

### Pengertian Disiplin

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “disciple” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Muchdarsyah Sinungan(2005:145) disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas yang dilakukan manusia untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan. T. Hanani Handoko (2001:208) “disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Dengan kata lain kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam prakteknya pelaksanaan disiplin selalu dibarengi adanya pelanggaran peraturan dan ketentuan yang berlaku. Untuk menghindari pelanggaran dan ketentuan yang berlaku perlu adanya hukuman atau sanksi.

### Kerangka Konseptual Penelitian



### Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2002) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil sebagai suatu kesimpulan.

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1.  $H_1$  : Diduga ada pengaruh secara simultan pemberian kompensasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMA PUTRA MANDIRI CIMSHI
2.  $H_2$  : Diduga ada pengaruh secara parsial pemberian kompensasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMA PUTRA MANDIRI CIMMAHI.
3.  $H_3$  : Diantara variabel kompensasi, budaya organisasi dan disiplin kerja diduga variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMA PUTRA MANDIRI CIMMAHI

## **Metodologi**

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **a. Kompensasi ( $X_1$ )**

Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Atmajayati (2017 : 21) indikator kompensasi terdiri atas:

1. Gaji adalah sesuatu yang merupakan imbal balik perusahaan terhadap karyawan atas kerja mereka.
2. Insentif adalah kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan organisasi atas prestasi kerja mereka yang memenuhi target
3. Tunjangan adalah kebijakan perusahaan terhadap karyawan atas dasar loyalitas karyawan dalam meningkatkan kesejahteraannya.

#### **b. Budaya Organisasi ( $X_2$ )**

Budaya Organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik, oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan sesuatu terkait dengan masalah tersebut (Schein dalam Tika, 2016:2). Variabel budaya organisasi ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yang diadopsi dari karakteristik budaya organisasi menurut Robbins, (2013:480) dalam Brahmasari (2014:108-118), yaitu: (1) Nilai-nilai organisasi, (2) Toleransi dalam berbagi kesalahan sebagai peluang untuk belajar, (3) Orientasi pada tim.

#### **c. Disiplin Kerja ( $X_3$ ).**

Disiplin kerja adalah persepsi tenaga pendidik dan kependidikan terhadap sikap pribadi tenaga pendidik dan kependidikan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan dalam bekerja di sekolah tanpa ada pelanggaran-pelanggaran

yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungannya. Disiplin kerja yang perlu diperhatikan adalah :

- (a) Tingkat kehadiran.
- (b) Ketepatan waktu kerja.
- (c) Ketaatan pada peraturan

#### **d. Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Y).**

Kinerja perusahaan adalah merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013 dalam Koesmono, 2015:28). Variabel kinerja perusahaan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yang diadopsi dari Brahmasari (2014:121-122), yaitu: (1) Kemampuan lembaga/organisasi dalam meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki, (2) Kemampuan lembaga/organisasi dalam meningkatkan efisiensi penggunaan seluruh waktu yang dimiliki, (3) Kemampuan lembaga/organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

#### **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik dan kependidikan di SMA PUTRA MANDIRI CIMAH I sejumlah 45 orang.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi, yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut, karena itu sebuah sampel harus merupakan representatif dari sebuah populasi, (Sumarsono, 2012 : 44) Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian sensus karena seluruh anggota populasi merupakan sampel penelitian, sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 45 orang tenaga pendidik dan kependidikan

#### **JENIS dan SUMBER DATA**

Data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data dilakukan dengan kuisisioner yang diberikan kepada responden secara langsung (Sugiyono, 2005:135).

#### **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam kuisisioner adalah menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah "sangat setuju", "setuju", "cukup setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju". Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk

#### **Hasil Penelitian dan Pembahasan Analisis dan Pembahasan**

##### **Analisis Statistik Regresi Linear Berganda**

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis dengan menggunakan SPSS 13.0 *for windows* untuk melihat model persamaan yang dibentuk dan membuktikan hipotesis yang diajukan. Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai – nilai seperti yang pada tabel di bawah ini :

##### **Tabel**

### Hasil Analisis Regresi Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,985	1,053	0,000
Budaya organisasi(X <sub>2</sub> )	0,020	0,834	0,000
Disiplin kerja (X <sub>3</sub> )	0,623	4,264	0,000
Multiple R = 0,822      R <sup>2</sup> = 0,6			
Sig = 0,000			
Adjusted R Square = 0,652      F hitung = 15,422			

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, maka dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda dari pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja karyawan.

$$Y = -6,376 + 0,427 + 0,18 + 0,445$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (b<sub>0</sub>) menunjukkan besarnya nilai dari Kinerja (Y) apabila variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>), Budaya organisasi (X<sub>2</sub>), dan Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) adalah konstan atau nol, maka besarnya nilai Kinerja menurun (Y) sebesar 6,374
2. Nilai Koefisien regresi pada untuk variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) adalah positif yaitu sebesar 0,427 artinya jika Kinerja (naik sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,427 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.
3. Nilai Koefisien regresi pada untuk variabel Budaya organisasi (X<sub>2</sub>) adalah positif yaitu sebesar 0,118 artinya jika Budaya organisasi (X<sub>2</sub>) naik sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,118 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.
4. Nilai Koefisien regresi pada untuk variabel Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) adalah positif yaitu sebesar 0,445 artinya Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) naik sebesar satu satuan, maka Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,445 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan.

Nilai Koefesien korelasi berganda (R) atau Multiple R dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah 0,822. Nilai Koefesien korelasi berganda (R) sebesar 0,675 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat (erat) antara variabel yaitu Kompensasi (X<sub>1</sub>), Budaya organisasi(X<sub>2</sub>), dan Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) dengan Kinerja karyawan (Y).

Nilai Koefesien determinan berganda (R<sup>2</sup>) dari persamaan regresi linier berganda diatas digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai Koefesien determinan berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,675 menunjukkan 67,5 % yang berarti ; Kepuasan Kerja yaitu Kompensasi (X<sub>1</sub>), Budaya organisasi (X<sub>2</sub>), dan Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) selebihnya sebesar 32,5% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

#### Pengujian Hipotesis

##### a. Pembuktian hipotesa pengaruh variabel bebas secara bersama – sama

##### (uji F)

Teknik statistik Uji –F (F test) digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama – sama. Langkah – langkah analisa dalam pengujian hipotesa terhadap Koefesien regresi adalah sebagai berikut :

1. Perumusan Hipotesa

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  tidak ada pengaruh yang signifikan Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel : Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Budaya organisasi ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

2. Penentuan nilai uji F

Nilai Uji F ditentukan dengan melihat tabel f sesuai dengan tingkat signifikan dan df yang digunakan. Dari lampiran diketahui bahwa dengan tingkat signifikansi sebesar 95% dan  $V1=K=2$  dan  $V=n-k-1=45 - 2-1 = 42$ , maka nilai Uji F adalah 9,078.

3. Perbandingan nilai signifikan.

Nilai signifikan hitung adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%).

4. Pengambilan keputusan.

Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan f tabel dimana ternyata nilai F hitung lebih besar dari f tabel maka keputusannya adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ .

5. Kesimpulan

Berdasarkan keputusan yang diambil yaitu menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , besarnya F hitung adalah 28,447 lebih besar dari pada F tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ), Iklim Organisasi ( $X_3$ ) secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja karyawan tenaga pengajar SMA PUTRA MANDIRI CIMAH I maka hipotesa pertama terbukti kebenarannya.

**b. Pembuktian hipotesa pengaruh masing – masing variabel bebas secara partial (uji t).**

Teknik statistik uji t (t test) digunakan untuk melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara partial. Langkah - langkah analisis dalam pengujian hipotesa terhadap regresi adalah sebagai berikut :

**Tabel**  
**Tabel Perbandingan t-hitung dengan Significant**

Variabel	t-hitung	Sign.
$X_1$	3,012	0,004
$X_2$	0,174	0,863
$X_3$	3,203	0,003

Dari t-hitung tersebut adapat diketahui bahwa ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan, yang ditunjuk dengan nilai signifikansi hitung 0,004 kurang dari 0,05 (5%), variabeli Budaya Organisasi ( $X_2$ ) tidak memiliki pengaruh signifikan dengan nilai signifikan 0,803 lebih besar dari 0,05 (5%), Disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 (%) yang artinya bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja tenaga pendididk di SMA PUTRA MANDIRI CIMAH I

**Pembahasan**

Setelah

pembuktian hipotesa dilakukan ternyata ditemukan bahwa variable Kompensasi ( $X_1$ ), dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja tenaga pendidik SMA PURA MANDIRI CIMAH I , sedangkan variabel Budaya Organisasi yang tidak memiliki pengaruh signifikan secara partial terhadap Kinerja tenaga pendidik Satya Graha Cimahi karena budaya organisasi masih dianggap kurang penting.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan analisis SPSS untuk menguji pengaruh Kompensasi , Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja.

## **Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka saran yang didapat penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

SMA PURA MANDIRI CIMAH I Dapatnya meningkatkan Kinerja nya dan memberikan kompensasi layak kepada Tenaga pendidik nya

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Allen, Natalie J and Meyer, John P, 2013, "The Measurement And Antecedents
- Davis, Keith, and John W. Newstrom, 2015, *Perilaku Dalam Organisasi*, Penerbit Airlangga.
- Gary Dessler. 2016. *Human Resource Management*. Jakarta. Prentice Hall Inc.
- Dharma, Agus., 2013. *Manajemen Supervisi*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Handoko, T. Hani., 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur & Supomo, Bambang., 2016, *Metodelogi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi kesatu, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar p., 2015. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Dr. Ir. Tb. Sjafri, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Jakarta Selatan.
- Mathis, Robert L. and Jackson, Jhon H., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, A.S., 2015, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Nurtjahjani, Fulichis, 2016 ,Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) APJ Malang. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Volume 2, Nomor 1, Juni 2008
- Panggabean, Mutiara S., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins, Stephen P, 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia jilid I, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2016. *Manajemen*, Jilid kedua. Edisi Indonesia. PT. INDEKS Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto., 2017. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti., 2017. *Sumber Daya Manusia & Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2016, “*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*”, PT. RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Simamora, Henry., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel. R, 2014, *Manajemen*, Jilid I, PT Bhuana Ilmu Populer.
- Sugiyono., 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.