
ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN PERGURUAN SULTAN ISKANDAR MUDA MEDAN

Victor

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Victorawen10@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know how big influence of leadership, discipline and compensation against teacher performance at sultan iskandar muda school medan. This research was conducted for 4(four) months, start from April 2019 until August 2019 This research uses non probability methods. Research subjects were conducted at sultan iskandar muda school teachers with a population of 93 people. Population research using the census method. The instrument used is a questionnaire to collect data from variables of leadership, discipline, compensation and teacher performance. Data analysis technique used is validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heterokedastisity test, multiple linear regression analysis, T test, F Test and coefficient determination test. Descriptive analysis results in leadership, discipline and compensation variables are in good category, but performance variable result in very good category. The research results showed that $T_{hitung} > T_{tabel}$, and $F_{hitung} (3,820) > F_{tabel} (2,74)$ mean leadership, discipline and compensation have a positive and significant impact on teacher performance at sultan iskandar muda school medan. Determination coefficient (R^2) shows that independent variables can describe employee's performance for 81,4% meanwhile the rest of 18,6% describe by others independent variables that are excluded in this research such as motivation, job satisfaction, comitment, communication and others. Based of interpretation determination coefficient guidelines, there is a significant influence between the independent variables on the dependent variables.

Keywords: Leadership, Discipline, Compensation, Teacher Performance

1. PENDAHULUAN

Pada zaman sekarang pendidikan merupakan hal yang sangat penting. Dengan adanya pendidikan maka dapat meningkatkan mutu dan kualitas sumber daya manusianya. Pendidikan adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan. Sehingga kemajuan suatu bangsa tidak terlepas dari faktor pendidikan, karena pendidikan mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan unsur penting dalam pembangunan suatu bangsa. Berdasarkan UU RI No.20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan; "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar agar siswa dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya."

Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda bergerak dalam bidang pendidikan. Yayasan ini merupakan salah satu lembaga pendidikan yang ada di kota Medan yang memiliki 4 jenjang pendidikan yaitu Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) , Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Jenjang pendidikan ini terletak di lokasi yaitu terletak di Jl. Tengku Amir Hamzah – Pekan I Sunggal Medan, Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda memiliki visi yaitu Mendidik generasi muda Indonesia menjadi manusia yang religius, humanis dalam bingkai kesetaraan dan keberagaman. Dalam menjalankan visi yang telah dibuat, Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda sering menemui masalah-masalah yang dapat menghambat kinerja guru. Permasalahan yang sering ditemukan dalam organisasi seperti permasalahan dalam kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi. Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Pada tingkat operasional, kepala Sekolah adalah orang yang berada di garis terdepan yang mengkoordinasikan upaya meningkatkan pembelajaran yang bermutu. Kepala Sekolah diangkat untuk menduduki jabatan bertanggung jawab mengkoordinasikan upaya bersama mencapai tujuan pendidikan pada level sekolah yang dipimpin. Beliau adalah yang menetapkan visi dan misi dari sekolah tersebut. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah telah ditetapkan bahwa ada 5 (lima) dimensi kompetensi yaitu: Kepribadian, Manajerial, Kewirausahaan, Supervisi dan Sosial. Kepala Sekolah diharapkan mampu melaksanakan fungsinya baik, sebagai manajer dan leader. Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah sangat berpengaruh pada arah dan tujuan sekolah yang direncanakan sebelumnya, termasuk di dalamnya adalah bagaimana mengoptimalkan guru agar dapat bekerja dengan baik dalam satuan pendidikan tersebut.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan pedoman bagi guru-guru. Selain pedoman bagi guru, pemimpin haruslah dapat mengambil suatu keputusan yang tepat untuk suatu permasalahan.

Permasalahan yang sering ditemukan dalam gaya kepemimpinan di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda, kepala sekolah dibantu wakil kepala sekolah dalam mengambil suatu keputusan. Dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah hanya melibatkan wakil kepala sekolah dan tanpa menanyakan pendapat dari guru-guru. Selain itu, pada saat penyampaian keputusan biasanya kepala sekolah hanya akan menyampaikan keputusannya kepada wakil kepala sekolah dan wakil kepala sekolahlah yang akan menyampaikan kepada guru-guru. Terkadang keputusan yang diambil tidaklah sesuai dengan guru – guru. Gaya kepemimpinan yang tidak transparan dapat mempengaruhi kinerja dari guru-guru.

Selain Kepemimpinan, yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja adalah disiplin kerja. Guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja sehingga semakin cepat untuk mencapai visi dari yayasan. Selain itu guru merupakan panutan bagi siswa-siswinya sehingga dengan adanya guru yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan siswa-siswi yang mempunyai disiplin yang tinggi juga. Davis (2013:129) menyatakan bahwa, “disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi”. Dengan demikian sekolah yang di dalam proses belajar-mengajar tumbuh kedisiplinan, akan berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Permasalahan yang sering ditemukan dalam disiplin kerja adalah guru sering datang terlambat pada saat jam kerja.

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

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan” sebagai judul Tesis.

Berdasarkan identifikasi masalah, dirumuskan masalah penelitian adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?
2. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?
3. Apakah disiplin kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?
4. Apakah kompensasi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?
5. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan mengkaji :

1. Pelaksanaan kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
5. Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

Manfaat penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
 - b. Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep manajemen sumber daya manusia terutama tentang kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah.
 - b. Bagi Peneliti, dengan penelitian ini penulis mengetahui dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
 - c. Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki dan meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah sumber daya manusia yang ditemukan pada penelitian.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan

Amstrong Mendefinisikan (2016:125) Kepemimpinan adalah Kapasitas untuk menginspirasi individu untuk memberikan yang terbaik untuk mencapai hasil yang diinginkan dan mempertahankan hubungan yang efektif dengan individu dan tim secara keseluruhan.

Mathis dan Jackson (2010:160) Mendefinisikan Kepemimpinan adalah sejauh mana pekerjaan mendorong keterlibatan dan perilaku diskresi yang positif sangat tergantung pada cara di mana pemegang jabatan dipimpin dan dikelola. Manajer dan pemimpin tim sering memiliki pertimbangan yang cukup besar tentang bagaimana pekerjaan dirancang, bagaimana mereka mengalokasikan pekerjaan dan seberapa banyak mereka mendelegasikan dan memberikan otonomi. Mereka dapat mengeja arti pekerjaan yang dilakukan orang. Mereka dapat memberi mereka kesempatan untuk mencapai dan mengembangkan, dan memberikan umpan balik yang mengakui kontribusi mereka.

Pengertian Disiplin

Robbins dan Coulter (2012:31) mendefinisikan disiplin adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fahmi (2016:45) mendefinisikan kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja adalah suatu upaya yang dipergunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Pengertian Kompensasi

Handoko (2014:5) mendefinisikan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Rivai (2015:155) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima guru sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada sekolah. Menurut Sastrohadiwiryo (2014:89) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh sekolah kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh guru yang diberikan oleh sekolah sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan sekolah.

Pengertian Kinerja

Edison, Anwar dan Komariyah (2016:154) mendefinisikan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fahmi (2016:176) mendefinisikan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic planning*) suatu organisasi.

Mathis dan Jackson (2011:155) mendefinisikan kinerja individu adalah bagian utama mengapa pemberi kerja ingin individu tetap tinggal atau pergi. Guru yang kompeten yang puas dengan pemberi kerja mereka, yang tahu apa yang diharapkan, dan yang telah mengurangi potensi perputaran adalah aset bagi organisasi. Tetapi sama seperti individu dalam suatu organisasi dapat menjadi keunggulan kompetitif, mereka juga dapat menjadi liabilitas. Ketika beberapa guru puas dengan pekerjaan mereka, ketika orang terus-menerus pergi, dan ketika guru yang tetap bekerja tidak efektif, organisasi menghadapi kerugian kompetitif. Dapat disimpulkan pengertian dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk menghasilkan hasil atau prestasi yang berpengaruh terhadap suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan yang beralamat di Jl. Tengku Amir Hamzah – Pekan I Sunggal Medan. Ruang lingkup penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan sebanyak 93 orang. Teknik penentuan sampel adalah metode sensus, artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kepemimpinan

Tabel 1. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan

No	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Diberi perlakuan yang sama	12	12,90	79	84,95	2	2,15	0	0	0	0
2.	Tugas yang diberikan sama	15	16,13	77	82,79	0	0	7	7,53	0	0
3.	Peduli terhadap kesejahteraan	29	31,18	65	69,89	0	0	1	1,06	0	0
4.	Gaji tepat waktu	29	31,18	57	61,29	0	0	7	7,53	0	0
5.	Tidak membedakan status	28	30,11	63	67,74	2	2,15	1	1,06	0	0
6.	Kondisi ruangan aman	22	23,66	71	76,34	0	0	0	0	0	0
7.	Peralatan cukup memadai	39	41,94	54	58,06	0	0	0	0	0	0
8.	Keselamatan kerja diperhatikan	27	29,03	59	63,44	0	0	0	0	0	0
9.	Keamanan dikelola dengan baik	47	50,54	45	48,38	0	0	1	1,06	0	0
10.	Perlengkapan kesehatan disediakan	28	30,11	62	66,67	3	3,22	0	0	0	0
11.	Bersosialisasi dengan rekan kerja	31	33,33	59	63,44	2	2,15	1	1,06	0	0
12.	Terlibat dengan kegiatan	42	45,16	46	49,46	5	5,38	0	0	0	0
13.	Hubungan antar rekan kerja baik	42	45,16	51	54,84	0	0	0	0	0	0
14.	Pengabdian selama bekerja diakui atasan	31	33,33	62	66,67	0	0	0	0	0	0
15.	Dihormati oleh pihak yayasan	35	37,63	55	59,14	3	3,22	0	0	0	0
16.	Penghargaan bila berprestasi	33	35,48	55	59,14	0	0	9	9,68	0	0
17.	Menghargai hasil kerja guru	36	38,71	57	61,29	0	0	0	0	0	0
18.	Mendapat pujian	29	31,18	59	63,44	5	5,38	0	0	0	0
19.	Tidak menegur dengan kata kasar	49	52,69	44	47,31	0	0	0	0	0	0
20.	Menegur dengan alasan jelas	45	48,39	39	41,93	8	8,60	1	1,06	0	0
21.	Mendapat pelatihan keterampilan	67	72,04	26	27,96	0	0	0	0	0	0
22.	Berpartisipasi dalam mengambil keputusan	60	64,51	33	35,48	0	0	0	0	0	0
23.	Mendapat kenaikan jabatan	59	63,44	34	36,56	0	0	0	0	0	0
24.	Pekerjaan sesuai dengan latar pendidikan	57	61,29	27	29,03	0	0	5	5,38	0	0
25.	Kesempatan mengembangkan kemampuan	60	64,51	31	33,33	2	2,15	0	0	0	0
Total		952	1023,63	1308	1362,3	32	34,4	38	35,42	0	0
Rata-Rata			40,95		56,25		1,37		1,63		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan keseluruhan jawaban responden terdapat 96,75% responden yang menjawab jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase tersebut berada diantara skor penilaian

antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pada yayasan dikategorikan sangat baik, Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,63% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan pada yayasan terkait dengan masalah pemberian tugas, pemberian gaji, dan penghargaan bila berprestasi.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel disiplin kerja

Tabel 2. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja

No.	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Datang tepat waktu	34	36,56	58	62,36	1	1,06	7	7,53	0	0
2.	Pulang sesuai dengan jam yang ditentukan	34	36,56	51	54,83	0	0	1	1,06	0	0
3.	Masuk kelas tepat waktu	38	40,86	55	59,14	0	0	0	0	0	0
4.	Memakai seragam yang ditentukan	21	22,58	71	76,34	0	0	7	7,53	0	0
5.	Tidak bermain hp saat mengajar	29	31,18	63	67,74	1	1,06	0	0	0	0
6.	Menggunakan bahasa yang sopan	29	31,18	57	61,29	1	1,06	0	0	0	0
7.	Memakai fasilitas sekolah sesuai aturan	28	30,11	65	69,89	0	0	0	0	0	0
8.	Mengajar sesuai prosedur	16	17,20	73	78,49	4	4,30	0	0	0	0
9.	Merapikan peralatan setelah digunakan	40	43,01	53	56,98	0	0	0	0	0	0
10.	Mengumpulkan nilai tepat waktu	42	45,16	39	41,94	0	0	12	12,9	0	0
11.	Mengumpulkan soal tepat waktu	61	65,59	31	33,33	0	0	1	1,06	0	0
12.	Tidak sembarang memberi nilai	50	53,76	43	46,23	0	0	0	0	0	0
Total		422	453,7	659	711,8	7	7,48	28	30,08	0	0
Rata-rata			37,81		59,31		0,62		2,50		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan keseluruhan jawaban responden terdapat 97,12% responden yang menjawab jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase tersebut berada diantara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada yayasan dikategorikan sangat baik, Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 2,50% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan pada yayasan terkait dengan masalah ketepatan waktu saat mengajar, masalah penggunaan seragam yang telah ditentukan, masalah pengumpulan nilai.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel kompensasi

Tabel 3. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi

No.	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Mendapat libur saat hari besar	23	24,74	70	75,26	0	0	0	0	0	0
2.	Mendapat cuti hamil	30	32,25	62	66,67	1	1,08	0	0	0	0
3.	Mendapat cuti sakit	29	31,18	57	61,29	0	0	7	7,53	0	0
4.	Mendapat upah lembur	28	30,11	65	69,89	0	0	0	0	0	0
5.	Gaji yang diberikan sesuai	18	19,36	71	76,34	0	0	4	4,30	0	0
6.	Gaji tepat waktu	39	41,94	54	58,06	0	0	0	0	0	0
7.	Mendapat asuransi	42	45,16	39	41,94	0	0	12	12,9	0	0
8.	Mendapat bonus	62	66,67	31	33,33	0	0	0	0	0	0
9.	Mendapat komisi les tambahan	50	53,76	43	46,24	0	0	0	0	0	0

10.	Mendapat reward karena kualitas kerja baik	50	53,76	43	46,24	0	0	0	0	0	0
11.	Mendapat profit tambahan	52	55,92	25	26,88	16	17,2	0	0	0	0
Total		423	454,8	560	602,1	17	18,28	23	24,73	0	0
Rata-rata			41,35		54,74		1,66		2,25		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan keseluruhan jawaban responden terdapat 96,09% responden yang menjawab jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase tersebut berada diantara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi pada yayasan dikategorikan sangat baik, Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 2,50% responden yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan pada yayasan terkait dengan masalah pemberian gaji yang sesuai, waktu cuti, dan mendapat pesangon sesuai aturan.

4. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kinerja

Tabel 4. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja

No.	Item Kuesioner	Jumlah dan persentase responden									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Ketelitian	21	22,58	71	76,34	1	1,08	5	5,38	0	0
2.	Menyelesaikan soal tepat waktu	14	15,05	79	84,95	0	0	0	0	0	0
3.	Menyelesaikan tugas sesuai standar kerja	25	26,88	68	74,19	0	0	0	0	0	0
4.	Menyelesaikan tugas sesuai target kerja	19	20,43	62	66,67	0	0	8	8,60	0	0
5.	Menyelesaikan tugas pokok	43	46,24	50	53,76	0	0	0	0	0	0
6.	Menyelesaikan tugas tambahan	18	19,35	70	75,27	5	5,38	0	0	0	0
7.	Menyelesaikan seluruh tugas meskipun tidak ada atasan	34	36,56	58	62,36	0	0	1	1,08	0	0
8.	Memiliki semangat kerja	33	35,48	52	55,91	6	6,45	0	0	0	0
9.	Menerima kritik terhadap hasil kerja	37	39,78	56	60,22	0	0	0	0	0	0
10.	Bertanggung jawab	22	23,66	71	76,34	0	0	8	8,60	0	0
11.	Bekerja sama	28	30,10	64	68,82	1	1,08	0	0	0	0
12.	Tidak mengutamakan kepentingan pribadi	28	30,10	57	61,29	0	0	0	0	0	0
Total		322	401,6	758	816,1	13	13,99	22	23,66	0	0
Rata-rata			28,85		67,92		1,16		1,97		0

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan keseluruhan jawaban responden terdapat 96,77% responden yang menjawab jawaban sangat setuju dan jawaban setuju dimana persentase tersebut berada diantara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada yayasan dikategorikan sangat baik, Sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 1,97% responden yang memilih jawaban cukup setuju dan tidak setuju. Hal ini menunjukkan masih terdapat kelemahan pada yayasan terkait dengan masalah ketelitian dalam pembuatan soal, penyelesaian tugas dan rasa tanggung jawab.

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas Untuk Pengaruh di antara Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.545	.762		1.715	.000		
Kepemimpinan	.422	.045	.094	9.370	.035	.975	1.025
Disiplin	.156	.090	-.051	1.730	.033	.886	1.129
Kompensasi	.274	.091	.324	3.010	.003	.867	1.154

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan = 0,975, disiplin = 0,886 dan kompensasi = 0,867 lebih besar dari 0,10. Sementara itu nilai VIF variabel kepemimpinan = 1,025, disiplin = 1,129 dan kompensasi = 1,154 lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat problem multikolonieritas. Demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan linier di antara variabel-variabel bebasnya.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk variabel kepemimpinan, variabel disiplin kerja, variabel kompensasi, dan variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Untuk variabel kepemimpinan, Variabel Disiplin Kerja, Variabel Kompensasi dan Variabel Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Kompensasi
N		93	93	93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	3.86547101	3.20845177	3.04445441
	Absolute	.160	.069	.143
Most Extreme Differences	Positive	.160	.069	.143
	Negative	-.104	-.038	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.514	1.581	1.383
Asymp. Sig. (2-tailed)		.134	.198	.236

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai p value Sig atau nilai signifikansi dari variabel kepemimpinan adalah 0,134, variabel disiplin kerja adalah 0,198, variabel kompensasi adalah 0,236 dimana semua nilai p value Sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji di dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan, variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Pengaruh di antara variabel Kepemimpinan, Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.545	.762		1.715	.000
1 Kepemimpinan	.422	.045	.094	9.370	.035
Disiplin	.156	.090	-.051	1.730	.033
Kompensasi	.274	.091	.324	3.010	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa koefisien a adalah 0,545; koefisien b₁ adalah 0,422; koefisien b₂ adalah 0,156 dan koefisien b₃ adalah 0,274 . Koefisien a merupakan besarnya harga variabel Y apabila harga

variabel X_1 , harga variabel X_2 dan harga variabel $X_3 = 0$, sedangkan koefisien b adalah nilai koefisien regresi variabel Y atas variabel X_1 , X_2 dan variabel X_3 . Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 8. Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda untuk Pengaruh di antara Variabel Kepemimpinan, Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Guru

		Persamaan Analisis Regresi Linear Berganda
a	0,545	$Y = 0,545 + 0,422.X_1 + 0,156.X_2 + 0,274.X_3$
b_1	0,422	
b_2	0,156	
B_3	0,274	

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa Nilai konstanta sebesar 0,545 menyatakan bahwa jika nilai $X_1 = 0$, $X_2 = 0$, $X_3 = 0$, maka nilai Y adalah sebesar 0,545. Dengan koefisien regresi sebesar 0,422 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel kepemimpinan (X_1) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,422 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel kepemimpinan (X_1) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,422.

Koefisien regresi sebesar 0,156 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel disiplin (X_2) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,156 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel disiplin (X_2) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,156.

Koefisien regresi sebesar 0,274 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah dan menyatakan setiap penambahan 1 poin variabel kompensasi (X_3) akan menambah kinerja (Y) sebesar 0,274 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin variabel kompensasi (X_3) akan mengurangi nilai variabel kinerja (Y) sebesar 0,274.

Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,035 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel disiplin (X_2) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,033 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini.

Nilai p value sig atau nilai signifikansi dari pengaruh di antara variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) adalah 0,003 dimana nilai p value sig atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Y) di dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Secara Parsial atau Uji t

Hasil uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi secara individual dalam menerangkan kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Parsial Atau Uji t Untuk Pengaruh Antara Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Dalam Menerangkan Variabel Kinerja Guru

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.545	.762		1.715	.000
1 Kepemimpinan	.422	.045	.094	9.370	.035
1 Disiplin	.156	.090	-.051	1.730	.033
1 Kompensasi	.274	.091	.324	3.010	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 9 hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk variabel kepemimpinan t hitung adalah 9,370 hal ini menunjukkan bahwa hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,370 > 1,662$) artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Untuk variabel disiplin kerja, t hitung sebesar 1,730, sedangkan t_{tabel} 1,662, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,730 > 1,662$) artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Sultan

Iskandar Muda Medan. Untuk variabel kompensasi t hitung adalah 3.010, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.010 > 1,662$) artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Sultan Iskandar Muda Medan.

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F

Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh di antara variabel kepemimpinan, variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Simultan Atau Uji F Untuk Pengaruh Antara Variabel Kepemimpinan, Variabel Disiplin Kerja Dan Variabel Kompensasi Secara Bersama-Sama Terhadap Variabel Kinerja Guru

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.498	3	6.163	3.820	.013 ^a
Residual	242.436	79	2.466		
Total	270.934	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin, kepemimpinan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,820 dengan signifikansi 0,013. Pengambilan keputusan pertama dengan melihat nilai f perbandingan f hitung dan f tabel dengan taraf signifikansi 5% nilai f tabel dengan $df_1 = (k-1) = 4-1 = 3$, $df_2 = n-k = 93-4 = 89$ (n= jumlah responden dan k= jumlah variabel) diperoleh f tabel sebesar 2,71. Dari tabel diatas diperoleh f hitung sebesar 3,820. Hal ini menunjukkan f hitung ($3,820 > f_{tabel}$ (2,71). yang artinya bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

Perhitungan Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk kontribusi di antara variabel motivasi kepemimpinan, variabel disiplin kerja dan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja guru sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Untuk Kontribusi Antara Variabel Kepemimpinan, Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kompensasi terhadap Variabel Kinerja Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.846	.814	.3077

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin, Kepemimpinan

Sumber : Data Diolah Dari Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa Hasil analisis korelasi yang diperoleh menunjukkan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan diperoleh nilai R sebesar 0,923 menunjukkan bahwa korelasi/ hubungan antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi dengan variabel kinerja guru adalah sangat kuat, karena angka ini berada diatas 0,5. Angka *adjusted r square* menunjukkan koefisien determinasi. Besar *adjusted r square* adalah 0,814. Hal ini berarti 81,4% perubahan variabel kinerja guru disebabkan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 18,6% disebabkan oleh faktor di luar perubahan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi seperti lingkungan kerja, etos kerja, kepuasan kerja, pengalaman/ masa kerja, kepedulian, kurangnya tanggung jawab dari guru dan lain sebagainya.

5. PEMBAHASAN

Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Menurut pendapat Sudarmanto (2009:14) kepemimpinan adalah salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Sedangkan Armstrong (2013:67) mengutarakan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Semakin kepemimpinan dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan analisis deskriptifnya didapatkan bahwa jawaban untuk variabel kepemimpinan (X_1) rata rata paling tinggi sebesar 4,72%. Berdasarkan hasil perhitungan regresi, koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan tanda positif. Berdasarkan uji signifikansi parsial, pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan angka yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung variabel kepemimpinan (X_1) lebih besar daripada nilai t-tabel.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial atau uji t, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Fadli, (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin maka kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kecil gaya kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin maka kinerja akan semakin menurun.

Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Hasibuan (2015:193) menyatakan kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan analisis deskriptifnya didapatkan bahwa jawaban untuk variabel Disiplin kerja (X_2) rata rata paling tinggi sebesar 4,63%. Berdasarkan hasil perhitungan regresi, koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_2) menunjukkan tanda positif. Berdasarkan uji signifikansi parsial, pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan angka yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung variabel disiplin kerja (X_2) lebih besar daripada nilai t-tabel.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial atau uji t, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Leny Evanita (2013) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Guru RSUD Lubuk Sikampung” menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada RSUD Lubuk Sikampung. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin disiplin seseorang maka kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya semakin tidak disiplin seseorang maka kinerja akan semakin menurun.

Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

Menurut Edwin (2014:90) Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan berdasarkan suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Berdasarkan analisis deskriptifnya didapatkan bahwa jawaban untuk variabel kompensasi (X_3) rata rata paling tinggi sebesar 4,60%. Berdasarkan hasil perhitungan regresi, koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_3) menunjukkan tanda positif. Berdasarkan uji signifikansi parsial, pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y) menunjukkan angka yang signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-hitung variabel kompensasi (X_3) lebih besar daripada nilai t-tabel.

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial atau uji t, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Abdul Ghoni (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tripatra Engineers and Constructors Malang” menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tripatra Engineers and Constructors Malang. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberi kepada seseorang maka kinerja akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang kompensasi yang diberikan kepada seseorang maka kinerja akan semakin menurun.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berada pada kategori baik pada Yayasan perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait variabel yang diteliti tersebut. Kelemahan dari variabel kepemimpinan yaitu masalah pemberian tugas, pemberian gaji, dan penghargaan bila berprestasi. Kelemahan dari variabel disiplin kerja yaitu masalah ketepatan waktu saat mengajar, masalah penggunaan seragam yang telah ditentukan, masalah pengumpulan nilai. Kelemahan dari variabel kompensasi yaitu masalah pemberian gaji, waktu cuti, dan tidak mendapat pesangon sesuai aturan. Kelemahan dari variabel kinerja guru yaitu masalah ketelitian dalam pembuatan soal, penyelesaian tugas dan rasa tanggung jawab. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F, untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan adalah $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang artinya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

guru. Hasil perhitungan kofisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan adalah 0,814 atau 81,4%. Hal ini berarti 81,4% perubahan variabel kinerja guru disebabkan oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan sisanya 18,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti lingkungan kerja, etos kerja, pengalaman/ masa kerja, kepedulian, dan lain sebagainya.

Saran

Untuk variabel kepemimpinan, yayasan diharapkan dapat meningkatkan gaji dengan cara menambah gaji sesuai dengan pekerjaan seperti menambahkan les tambahan. Diharapkan yayasan dapat memberikan tugas yang seimbang kepada para guru dan tidak bersifat memihak. Diharapkan yayasan dapat memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi bagi sekolah ataupun guru yang sudah lama bekerja di sekolah seperti memberikan reward tambahan berupa uang tunai atau pun piagam penghargaan. Untuk variabel disiplin kerja, yayasan diharapkan agar lebih memperhatikan guru- guru yang telat datang mengajar seperti memberikan sanksi berupa teguran atau pun pengurangan gaji pada guru. Diharapkan yayasan lebih memperhatikan guru- guru yang tidak berpakaian seragam sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan seperti memberikan sanksi berupa teguran ataupun pengurangan gaji pada guru. Diharapkan yayasan lebih memperhatikan guru-guru yang selalu terlambat dalam pengumpulan nilai seperti memberikan sanksi berupa teguran ataupun pengurangan gaji pada guru yang bersangkutan. Untuk variabel kompensasi, yayasan diharapkan memberikan gaji sesuai dengan kemampuan mengajar guru, tingkat pendidikan guru agar hidup guru menjadi lebih sejahtera sehingga meningkatkan semangat dan kualitas guru dalam mengajar. Diharapkan yayasan memperhatikan guru-guru yang menggunakan waktu cuti berlebihan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku seperti memberikan teguran ataupun sanksi. Diharapkan yayasan memberikan pesangon kepada guru yang telah bekerja lama di sekolah. Untuk variabel kinerja guru, yayasan diharapkan agar dapat memberi pengetahuan kepada guru agar lebih teliti dalam pembuatan soal atau pun penyelesaian tugas yang diberikan oleh pihak yayasan. Diharapkan yayasan memberikan briefing kepada guru sehingga guru paham pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh pihak yayasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, 2016 *Manajemen Kinerja_Edisi Kelima*, Penerbit Grafindo Persada . Yogyakarta
- Armstrong, M & Taylor, S. 2015. *Human Resources Management Practice*. London: Kogan Page
- Armstrong, 2016 *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice Eleventh Edition*, London: Kogan Page.
- Anoraga, 2010 *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja*, Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta
- Ardana, I Komang, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Arikunto, 2016 *Populasi dan Sampel*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Alberto Et Al ,2015, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja* , Penerbit Mediatel Jakarta
- Davis, 2013, *Human Resource Management*. Edisi Tiga Belas. Penerbit Pearson. United State of America
- Edison,E Anwar,Y dan Komariyah,I. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Fahmi,I , 2016 ,*Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Handoko, Hani T, 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit Grasindo. Jakarta.
- Ismiyanto 2015.*Populasi dan Sampel*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Joshi, Manmohan. 2015. *Human Resource Management*. Edisi Pertama. Penerbit e-book BookBoon.com. United State of America.
- Kasmadi dan Sunariah. 2014. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Mathis,R dan Jackson,J. 2010, *Human Resource Management* Thirteenth Edition, United State of America: Cengage Learning.
- Robbins, Stephen P dan Coulter, Mary, 2012 *Human Resource Management* Thirteenth Edition, United State of America: Cengage Learning.
- Riduwan, 2016. *Dasar – Dasar Statistika* . Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Rivai dan Sastrohadiwiryono, *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori dan Praktik*, Bandung: Penerbit La Good's Publishing, 2015.
- Schuler, dan Edy Sutrisno, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Penerbit PT. Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Penerbit PT Bumi Aksara
- Sutrisno, E,2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Kencana.
- Samsudin 2015. *Kompensasi dan Motivasi* , Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sudarmanto 2009, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja*, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Veithzal,R . 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: Penerbit PT. Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016 *Manajemen Kinerja_Edisi Kelima*, Jakarta: Penerbit PT. Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo , 2012. *Manajemen, Kompensasi, Kepemimpinan Edisi Enam Belas*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Winardi. 2010. *Motivasi, Permotivasi, dan Manajemen*. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wood, Julia T. 2009. *Communication In Our Lives*. Edisi Lima. Penerbit Cengage Learning. United State of America.
- <https://eprints.polsri.ac.id/3024/3/BAB%20II.pdf> (28/6/2019)
- <https://definisipengertian.net/pengertian-populasi-definisi-sample-teknik-sampling/> (28/6/2019)
- https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/437/jbptunikompp-gdl-fitrisitis-21837-3-unikom_f-i.pdf (28/6/2019)
- JURNAL**
- Abdul Ghoni, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tripatra Engineers and Constructors*. Malang : Jurnal Ekonomi SDM
- Ariyani, Dessy, 2013, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pada PT. Jaya Abadi Medan*. Medan: Jurnal Ekonomi SDM
- Dicky Ari Vanjery MD, 2016. *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat jendral Kementrian dalam Negeri*. Palangkaraya : Jurnal Eknomi Efektif
- Fadli, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan*. Medan :Jurnal Ekonomi SDM
- Heryanto, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi* Palangkaraya : Jurnal Ekonomi Efektif
- Leny Evanita, 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Terhadap Kinerja Guru RSUD Lubuk Sikampung*. Riau : Jurnal Ekonomi SDM
- Putra, Ronny Adi, 2015, *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Jambi*, Jambi: Jurnal Ekonomi SDM

Rina, Novelina, 2013, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Makmur Jaya Jambi Jambi* :Jurnal Wahana Ekonomika

Reza, Prananda genta ,2016 , *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Falkultas Kedokteran Universitas Lampung* Bandar Lampung :Jurnal Ekonomi SDM

Sitorus, Doni, 2014, *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian administrasi umum sekretariat daerah kab. Kepul*
Malang : Jurnal Ekonomi SDM

Sambira, Martha, 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusa Indah Palembang.* Palembang :Jurnal Ekonomi Efektif

Windy, 2010, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PU Wilayah I Provinsi Lampung.* Bandar Lampung: Jurnal Ekonomi SD