PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTsN JUWET NGRONGGOT NGANJUK

SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Jurusan Manajemen FE UNP

Oleh :

LIA AINUNADZIROH
NPM. 11.1.02.02.0196

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2015

Skripsi oleh :

LIA AINUNADZIROH
NPM : 11.1.02.02.0196

Judul :

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTsN JUWET NGRONGGOT NGANJUK

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal : 22 Desember 2015

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Samari	**Suhardi, SE. M.Pd**
NIDN. 07120262D1	**NIDN. 0701105804**

Skripsi oleh :

LIA AINUNADZIROH
NPM : 11.1.02.02.0196

Judul :

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTsN JUWET NGRONGGOT NGANJUK

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada tanggal : 4 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. H. Samari
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsannudin, M.M
3. Penguji II : Suhardi, SE. M.Pd

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTsN JUWET NGRONGGOT NGANJUK

Nama	:	Lia Ainunadziroh
NPM	:	11.1.02.02.0196
Fak-Prodi	:	Ekonomi-Manajemen
Email	:	Laa.tahzan38@yahoo.com
Dosen Pembimbing 1	:	Dr. H. Samari
Dosen Pembimbing 2	:	Suhardi, SE. M.Pd

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subyek penelitian adalah seluruh guru MTsN Juwet. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan responden, dengan jumlah 40 orang. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa deskripsi presentase dan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 2{,}630 + 1{,}230X_1 + 0{,}258X_2 + 1{,}777X_3$. Dengan menggunakan SPSS 20 diketahui hasil uji F sebesar 543,273 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti "ada pengaruh signifikan pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN Juwet" diterima. Uji t dari variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} 7,891 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. uji t dari variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} 2,577 dengan nilai signifikan sebesar 0.014 < 0,05 dan Uji t dari variabel kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} 22,338 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga berarti kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 97,7%, sedangkan sisanya sebesar 2,03% dipengaruhi oleh faktor lain. Disarankan perusahaan terus menigkatkan faktor-faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dengan meningkatkan faktor-faktor tersebut maka karyawan akan bekerja secara maksimal.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dilihat dari kondisi organisasi saat ini, terdapat persaingan ketat antar organisasi lain yang memiliki tenaga pengajar yang lebih berkualitas dan memiliki kedisiplinan tinggi. Pada umumnya persaingan antar organisasi membawa dampak positif bagi kinerja karyawannya, namun bagi organisasi yang tidak mampu menghadapi persaingan maka akan berdampak negatif yaitu memiliki karyawan dengan kualitas kerja yang rendah. Kinerja yang rendah terjadi akibat kurang optimalnya mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dalam upaya menciptakan kinerja yang optimal terhadap guru MTsN Juwet, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi. Kondisi yang belum ideal masih ada di MTsN Juwet. Dimana masih ada kendala-kendala antara lain kurangnya pemberian kompensasi, penerapan kedisiplinan kerja yang belum tersistem dengan baik dan berbagai kendala lainnya.. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTsN Juwet”.

Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini meneliti tentang Kompensasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja.
2. Lokasi penelitian yang digunakan adalah MTsN Juwet Ngronggot, dengan target para Guru di tempat tersebut.

Rumusan Masalah

Masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MTsN Juwet ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Juwet?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN Juwet?
4. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN Juwet?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTsN Juwet.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTsN Juwet.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTsN Juwet.
4. Pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di MTsN Juwet.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian diharapkan dapat berguna, terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian Kompensasi, Disiplin kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat Praktis

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat meberikan informasi yang berharga bagi organisasi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Kinerja

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Menurut Anwar P.M, 2005:67, indikator kinerja adalah : Prestasi kerja, Tanggung jawab, Kerjasama.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2010:118).

Menurut Simamora, 2004, indikator kompensasi adalah : Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Menurut Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005, indikator disiplin kerja adalah : Kualitas kedisiplinan kerja, Kuantitas pekerjaan, Kompensasi yang diperlukan, Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal, Konservasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000: 32), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenagkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

Menurut Luthans, 2006, indikator kepuasan kerja adalah : Pekerjaan itu sendiri, Sistem pembayaran gaji, Kesempatan promosi, Pengawasan (Supervisi), Rekan kerja.

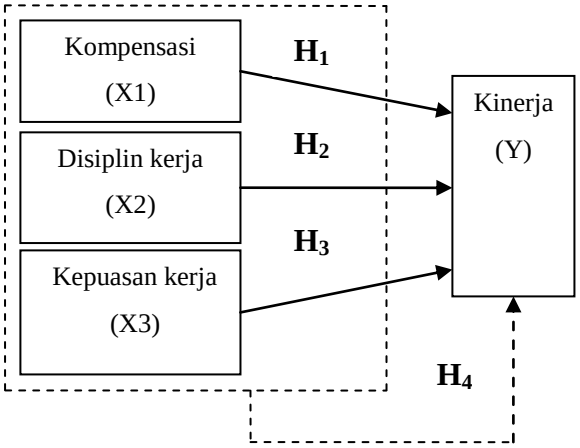
Penelitian Terdahulu

1. Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar.

2. Ahmad Saifudin (2011), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Cipta Pakarperkasa Surabaya.

3. Evan Nalendra (2008), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Sejati Vidyatama.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : terdapat pengaruh positif pada pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : terdapat pengaruh positif pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : terdapat pengaruh positif pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4 : terdapat pengaruh positif pada pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini dilaksanakan di MTsN Juwet yang beralamatkan di jalan Desa Juwet Kecamatan Ngronggot Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini dilaksananakan setelah usulan penelitian mendapat izin dari Ketua Program Studi Manajemen UNP Kediri.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2004) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitan ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru di MTsN Juwet sejumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh populasi dijadikan responden atau disebut dengan penelitian sensus (Sugiyono, 2004).

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan oleh peneliti sebagai alat pengumpulan data adalah lembar kuesioner. Responden tinggal memberikan tanda *check list* (√) pada altenatif jawaban yang tersedia, yang diukur dengan menggunakan metode skala likert dengan ketentuan sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (RG) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Teknik Pengumpulan Data

Terdapat tiga cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu : kuesioner, observasi dan studi pustaka.

Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

   Analisa regresi linier berganda untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Rumus yang digunakan :

   $$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

   Keterangan :

   Y : Variabel dependen (kinerja)

   a : Konstanta

   b1, b2, b3 : Koefisien regresi parsial

   X1,X2,X3: Variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja)

   e : *error* / variabel penggangu

2. Uji validitas

3. Uji reliabilitas
4. Uji asumsi klasik, terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.
5. Uji hipotesis

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

MTsN Juwet Nganjuk pada mulanya bernama Madrasah Tsanawiyah Nahdhatul Ulama' (MTs NU), yang didirikan pada Tanggal 01 Oktober 1964 Oleh Almarhum KH. Hasyim Yusuf yang juga sebagai Kepala Madrasahnya. Pada Tahun 1971 MTs NU di ganti nama menjadi MTs Ainul Huda. Pada tahun 1978 MTs Ainul Huda dinyatakan terdaftar dengan Nomor : LM/96/B/1978 Oleh Kanwil Depag Propinsi Jawa Timur dengan Kepala Madrasah Bapak Chozin Asyhuri. Kemudian pada tahun 1985 atas musyawarah pengurus Madrasah, Kepala Madrasah dan Dewan Guru, MTs Ainul Huda diusulkan menjadi MTsN Filial Tanjungtani Prambon di Juwet. Tepat pada Tanggal 1 Juli 1986 MTs Ainul Huda dinyatakan menjadi MTsN Filial Prambon yang berada di Desa Juwet dengan SK : Dirjen Bimbaga Islam No : SK/21/E/1986. Sedangkan pimpinan Madrasah di serahkan kepada guru dinas negeri dari Depag Kab. Nganjuk yaitu Bapak Sudjak dengan SK No: Wm.06.03/KP.00.3/0371/SKP/1989. Kemudian pada Tanggal 17 Maret 1997 dengan nomor SK : 107/1997 MTsN Filial Juwet di Negerikan menjadi MTsN Juwet Ngronggot Nganjuk. Dengan diangkat Kepala MTsN Juwet Nganjuk Bapak SUDJAK, dengan No SK : Wm.01.02/KP.076/1182/SK/1997.

Uji validitas dan uji reliabilitas

Uji validitas

Tabel 1
Hasil uji Validitas

Variabel	Nomor Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,923	0,3044	Valid
	2	0,934	0,3044	Valid
	3	0,923	0,3044	Valid
	4	0,934	0,3044	Valid
	5	0,937	0,3044	Valid
	6	0,923	0,3044	Valid
Kompensasi	1	0,756	0,3044	Valid
	2	0,736	0,3044	Valid
	3	0,765	0,3044	Valid
	4	0,746	0,3044	Valid
	5	0,756	0,3044	Valid
	6	0,900	0,3044	Valid
	7	0,736	0,3044	Valid
	8	0,756	0,3044	Valid
Disiplin Kerja	1	0,762	0,3044	Valid
	2	0,738	0,3044	Valid
	3	0,768	0,3044	Valid
	4	0,754	0,3044	Valid
	5	0,762	0,3044	Valid
	6	0,860	0,3044	Valid
	7	0,738	0,3044	Valid
	8	0,762	0,3044	Valid
	9	0,738	0,3044	Valid
	10	0,839	0,3044	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,867	0,3044	Valid
	2	0,845	0,3044	Valid
	3	0.854	0,3044	Valid
	4	0,848	0,3044	Valid
	5	0,867	0,3044	Valid
	6	0,938	0,3044	Valid
	7	0,845	0,3044	Valid
	8	0,845	0,3044	Valid
	9	0,854	0,3044	Valid
	10	0,848	0,3044	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Tabel 1 menunjukkan bahwa rhitung > rtabel yaitu 0,3044. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Uji reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Kinerja	0,940	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,794	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,793	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,875	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60 maka seluruh variabel dinyatakan reliable.

Analisis Data

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

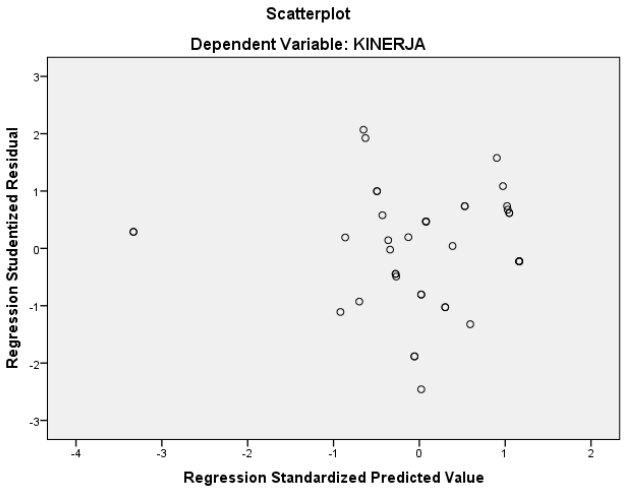
Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	KOMPENSASI	,823	,796	,193	,027	36,752
	DISIPLIN KERJA	,795	,395	,063	,047	21,188
	KEPUASAN KERJA	,928	,966	,547	,055	18,337

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil bahwa nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

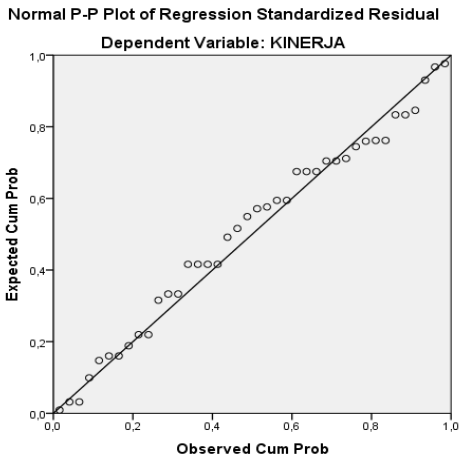


Gambar 2. Hasil Output Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Gambar diatas menyimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen.

Uji Normalitas



Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Dari gambar diatas terlihat bahwa plot / titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,630	1,000		2,629	,013
	KOMPENSASI	1,230	,156	1,172	7,891	,000
	DISIPLIN KERJA	,258	,100	,291	2,577	,014
	KEPUASAN KERJA	1,777	,080	2,344	22,338	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan output SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2{,}630 + 1{,}230X_1 + 0{,}258X_2 + 1{,}777X_3$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

a. Konstanta = 2,630

   Jika variabel kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,630.

b. Koefisien Kompensasi (X_1)

   Nilai koefisien kompensasi menunjukkan angka sebesar 1,230, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kompensasi akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,230.

c. Koefisien Disiplin kerja (X_2)

   Nilai koefisien disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0,258,menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk disiplin kerja akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,258.

d. Koefisien Kepuasan kerja (X_3)

   Nilai koefisien kepuasan kerja menunjukkan angka sebesar 1,777,menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,777.

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 5
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645,345	3	215,115	543,273	,000[b]
	Residual	14,255	36	,396		
	Total	659,600	39			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian didapat nilai F sebesar 543,273 dengan tingkat signifikasi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,630	1,000		2,629	,013
	KOMPENSASI	1,230	,156	1,172	7,891	,000
	DISIPLIN KERJA	,258	,100	,291	2,577	,014
	KEPUASAN KERJA	1,777	,080	2,344	22,338	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji parsial variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} = 7,891 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{tabel} jauh lebih kecil dari t_{hitung} maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} = 2,577 dengan nilai signifikansi sebesar 0.014 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} = 22,338 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7
Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,989[a]	,978	,977	,629	2,028

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,977. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 97,7%.

Pembahasan

Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan

Secara parsial pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN Juwet, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi "ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MTsN Juwet" diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nalendra (2008) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN Juwet, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi "ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MTsN Juwet" diterima.

Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifudin (2011) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN Juwet, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi "ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN Juwet" diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Secara simultan pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di MTsN Juwet, karena memperoleh hasil dari *Adjusted R Square* sebesar 0,977sehingga Ha yang berbunyi "ada pengaruh pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN Juwet" diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif antara pemberian kompensasi terhadap kinerja guru di MTsN Juwet Ngronggot, kab. Nganjuk.
2. Ada pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Juwet Ngronggot, kab. Nganjuk.
3. Ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di MTsN Juwet Ngronggot, kab. Nganjuk.
4. Ada pengaruh positif pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTsN Juwet Ngronggot, kab. Nganjuk.

SARAN

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak madrasah terus meningkatkan pemberian kompensasi, karena dengan meningkatkan faktor tersebut para guru akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Dan jika kepuasan kerja sudah tercipta maka akan memberikan kinerja yang maksimal.
2. Diharapkan para guru lebih meningkatkan kedisiplinan dalam mengajar sehingga dapat meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan pada MTsN Juwet Ngronggot.
3. Sebaiknya penelitian mendatang mencari ruang lingkup populasi dan sampel yang berbeda dan lebih luas dari populasi dan sampel pada penelitian yang telah dilakukan, dengan demikian penelitian selanjutnya dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pemberian kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2.

Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.