

THE EFFECT OF COMPETENCY, WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON INCREASING THE PERFORMANCE OF TEACHER PERFORMANCE AT NEGERI SUB-DISTRICT BANDAR BARU PIDIE JAYA

Fatimah Syam¹⁾ dan Zainuddin Iba^{2*)}

¹ Kepala Sekolah SD di Kabupaten Pidie Jaya

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: fatimahsyam18061972@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v3i6.298

ABSTRACT

Article history

Received:
August 15, 2022
Revised:
August 22, 2022
Accepted:
September 05, 2022

Page:
12 - 19

Kata kunci:
Competence,
Work discipline,
Compensatuon,
Teacher performance

This study aims to explore further and provide empirical information about, 1) the effect of competence on improving the performance of elementary school teachers in Bandar Baru Pidie Jaya District. 2) the effect of work discipline on improving the performance of elementary school teachers in Bandar Baru Pidie Jaya District. 3) the effect of compensation on improving the performance of SD Negeri Bandar Baru Pidie Jaya teachers. 4) the influence of competence, work discipline and compensation on improving the performance of SD Negeri teachers in Bandar Baru Pidie Jaya District. The results of the path analysis show, 1) The magnitude of the direct and indirect influence of competence on the performance of SD Negeri teachers, Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency, is 51.2%. 2) The amount of direct and indirect influence of work discipline on the performance of elementary school teachers in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency, is 28.67%. 3) The magnitude of the direct and indirect effect of compensation on the performance of elementary school teachers in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency, is 27.48%. 4) Simultaneously, the variables of competence, work discipline and compensation have an effect on the performance of SD Negeri teachers in Bandar Baru District, Pidie Jaya Regency.

Pendahuluan (Introduction)

Kinerja guru suatu keniscayaan yang perlu diupayakan terus meningkat agar output Pendidikan dapat terjamin keunggulannya. Kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, merupakan ranah dari kinerja. Kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2014:5).

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja guru, seperti aspek yang melekat pada kualitas guru yakni kompetensi. Seorang guru memiliki peran penting dalam dunia pendidikan apabila guru memiliki kompetensi standar yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Musfah (2011:27) menyatakan kompetensi merupakan kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan tujuan pendidikan, kompetensi ini diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Untuk itu kompetensi terkait erat dengan standar, seorang guru disebut sebagai guru yang berkompoten apabila pengetahuan, perilaku, keterampilan serta hasil kerjanya sesuai standar yang sudah ditetapkan.

Hal ini dapat terkait dengan kompetensi intelektual, fisik, pribadi, sosial, dan kompetensi spiritual (Asrorun Ni'am, 2006:199). Sedangkan bercermin pada Undang-undang Sisdiknas dinyatakan bahwa seorang guru harus memiliki kompetensi padagogik, kepribadian, professional dan kompetensi sosial. Kompetensi guru ini menunjukkan kualitas guru dalam mengajar, yang terwujud pada kemampuan sisi pedagogik, sosialnya,

kepribadian guru dan jiwa profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru (Fathurrohman dan Sobry Sutikno, 2007:44). Dan penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, sukses perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan SDM (Marsana dan Handayani, 2012).

Banyak masalah yang dihadapi guru untuk meningkatkan kompetensinya, dari masalah kecil seperti kurang lengkapnya perencanaan pembelajaran yang disusun guru, guru tidak rutin dalam menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru kurang sesuai dengan RPP yang sudah dibuatnya, pengelolaan kelas yang masih konvensional sehingga kurang terjadi interaksi antara siswa dengan siswa lainnya, dan ada sebagian guru yang sikap dan perilaku kurang mencerminkan profesi yang dijalannya. (Priansa, 2014:8).

Berdasarkan hasil pengamatan sementara pada SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya terlihat rendahnya keterampilan guru dalam penggunaan metode pembelajaran sehingga guru cenderung menggunakan metode ceramah saja dalam proses pembelajaran dan rendahnya penguasaan teknologi informasi dan komunikasi sehingga guru jarang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah tingkat kedisiplinan guru. faktor kedisiplinan seorang guru tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang guru dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan sekolah, guru, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan baik di sekolah selalu berusaha agar para guru mempunyai disiplin yang baik demi keberhasilan dalam mencetak para siswanya. Karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2012:193). Tanpa disiplin dari seorang guru yang baik, sulit bagi sekolah untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Masalahnya yang terjadi dilapangan, masih terdapat guru yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tujuan pendidikan yang dijalankan tidak dapat dicapai secara optimal.

Berkaitan dengan ini peneliti melihat guru pada SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya dari masalah disiplin kerja belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukan beberapa guru yang terlambat masuk mengajar, bahkan masih ditemukan beberapa guru mengajar tanpa memiliki perangkat pembelajaran (RPP), kemudian sebagian guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai keinginannya masing-masing, sehingga kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan RPP.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah besarnya kompensasi yang diterima. Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari bayaran yang diterima oleh guru dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas-fasilitas yang diterima oleh guru. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata sehingga dapat menciptakan suasana hati yang baik pada guru karena kesejahteraan terjamin.

Kompensasi merupakan hal yang penting, karena kompensasi merupakan dorongan utama seseorang menjadi guru, dan juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap kinerja para guru. Kompensasi yang diberikan secara benar, dampaknya guru akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan dari sekolah, dengan demikian maka setiap sekolah harus dapat menetapkan kompensasi yang paling tepat, sehingga dapat menopang tercapainya tujuan sekolah secara lebih efektif dan lebih efisien.

Tinjauan Literatur (*Literature Review*)

a. Hubungan Kompetensi guru terhadap Kinerja

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) menyatakan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

Sedangkan Wibowo (2014:271) menyebut kompetensi suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Pentingnya bagi setiap pegawai atau karyawan akan kompetensi yang harus dimilikinya, menurut Dessler (2010: 715) karena hal ini untuk: (1) mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis, (2) memahami prinsip pengukuran yang baik, (3) memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*) dan (4) mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan. Oleh karenanya, Kunandar (2007:91), menyatakan terdapat 5 bagian kompetensi yang penting ada pada pegawai, yakni intelektual, fisik, kepribadian, sosial, spiritual. Sehingga Spencer & Spencer (dalam Srinivas R. Kandula, 2013), menyatakan ada yang sifatnya dasar (*Threshold Competency*) dan pembeda (*Differentiating Competency*). Dengan indikatornya adalah pengetahuan, keterampilan, motif, sifat, dan citra diri.

Jadi, kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk dapat berkinerja unggul. Kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan dan keterampilan (*skill*). Kompetensi juga melibatkan kemampuan untuk memenuhi tuntutan yang kompleks dengan menggambarkan dan memobilisasi sumber daya psikososial (*skill dan attitudes*) dalam konteks tertentu

b. Hubungan Kedisiplinan guru terhadap Kinerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, yang dipergunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran tersebut (Hasibuan, 2012; Rivai, 2011; Sutrisno, 2016).

Oleh karenanya Rivai (2014:599) menyatakan terdapat sejumlah dimensi dan indikator pengukur disiplin kerja meliputi: 1) Taat terhadap aturan waktu (termasuk jam masuk, jam istirahat dan jam pulang kerja), 2) Taat terhadap peraturan organisasi (pakaian kerja, tingkah laku, dan kepatuhan bekerja), 3). Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan (yakni tanggung jawab, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, dan norma yang berlaku).

Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut. Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan dari jabatan tersebut mencakup: 1). Tuntutan keahlian (*skill*) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian, 2). Tuntutan upaya (*effort*) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian, 3) Tuntutan tanggung jawab dan 4) Tuntutan lingkungan.

Terdapat dua dimensi dari kompensasi yang dijadikan patokan, menurut Rivai (2011), yaitu: 1) Kompensasi finansial langsung (terdiri dari gaji, bonus, insentif), 2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*), seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Dengan demikian, maka para ahli sependapat ada hubungan erat antara penegakan disiplin dengan upaya peningkatan kinerja. Sebagaimana dinyatakan Hasibuan (2012) menyatakan mengenai hubungan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang penting dalam menunjang kinerja.

c. Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2017; Umar, 2002). Sedang menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Jadi kompensasi berpengaruh terhadap kinerja apabila pemberian kompensasi didasarkan pada prinsip keadilan dan kelayakan sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut menunjukkan ada kaitannya antara kompensasi dengan kinerja pegawai yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi dan pada akhirnya terdapat peningkatan kinerja.

Metode Penelitian (*Methodology*)

a. Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian menggunakan deskriptif dan asosiatif sehingga dapat mengukur tingkat dan pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan variabel independent terdiri atas kompetensi guru (X_1), kedisiplinan guru (X_2) dan faktor kompensasi (X_3) terhadap variabel Dependen yaitu Kinerja guru (Y). Adapun variabel, dimensi dan indikator pengukurannya di definisikan berikut ini.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Sumber
Kompetensi guru (X_1)	1. Pengetahuan, 2. Keterampilan 3. Motif, 4. Sifat 5. Citra Diri	Moehariono (2014)
Kedisiplinan guru (X_2)	2. Aturan Waktu 3. Taat terhadap peraturan 4. Aturan perilaku dalam pekerjaan	Hasibuan (2012)
Kompensasi (X_3)	5. Kompensasi finansial langsung 6. Kompensasi tidak langsung	Hasibuan (2017)
Kinerja guru (Y)	7. <i>Hard Skill</i> 8. <i>Soft Skill</i>	Mangkunegara (2011)

b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh seluruh guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Pidie Jaya yang berjumlah 523 orang guru. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Sugiyono (2011:87). Berdasarkan rumus: $n = N / (1 + N.(e)^2)$

Dengan jumlah populasi (N) sebanyak 523 guru. dengan asumsi taraf kesalahan (e) sebesar 5%, maka jumlah sampel (n) adalah 227 orang. Sampel diambil pada lokasi 28 sekolah jenjang SD.

c. Alat Analisis

Analisis masalah dalam rangka pengujian hipotesis digunakan analisis jalur yang dapat menghitung (analisis) besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, akibat adanya kausalitas antara variable bebas (eksogen) (Nirwana, 2014:19-28; Robert D. Rutherford, dalam Marwan Hamid, dkk; 2019).

Untuk dapat menggunakan alat analisis ini, dipastikan data memiliki skala ukur minimal interval. Juga syarat statistik regresi dan analisis jalur, terpenuhinya semua asumsi klasik, yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta model hubungan antar variabel linieritas.

Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

a. Hasil analisis Deskriptif

Secara deskriptif, hasil pengumpulan data melalui angket diperoleh gambaran persepsi dari 227 sampel guru dari 523 guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, diperoleh informasi berikut ini.

Tabel 2. Deskripsi Penilaian Guru tentang Variabel Penelitian

Variabel	Persentase Jawaban setiap item (Jumlah)					Skor Pencapaian
	STS	TS	S	SS	SSS	
Kompetensi	4	9	387	433	173	74,45
Disiplin kerja	2	11	388	322	188	73,31
Disiplin kerja	5	11	356	311	169	72,89
Profesionalisme Guru	2	10	235	347	119	73,67

Sumber: Hasil Olahan Data (2022)

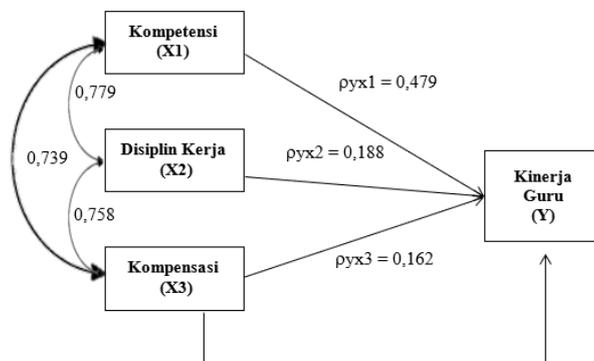
Keterangan: STS = sangat tidak setuju, sampai SSS = sangat setuju sekali

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa, maka dideskripsikan bahwa (1) variabel kompetensi menurut persepsi guru melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 74,45% hal ini masuk kategori baik, (2) Variabel disiplin kerja menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 73,31%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi, (3) Variabel kompensasi yang terjadi pada guru, pencapaiannya

sebesar 72,89%, hal ini dianggap baik dan (4) Variabel kinerja guru menurut persepsi guru, sudah baik, mencapai 73,67%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.

b. Hasil Analisis Jalur

Dengan pendekatan analisis jalur, yakni kombinasi regresi 3 (tiga) variabel bebas terhadap variabel tak bebas (kinerja guru) dan adanya hubungan kausalitas antar variabel bebas, dinyatakan dalam gambar 1.



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan : Y = Kinerja, X₁ = Kompetensi, X₂ = Disiplin kerja, X₃ = Kompensasi

- ϵ = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti atau variabel lainnya yang belum teridentifikasi oleh teori, atau muncul sebagai akibat dari kekeliruan pengukuran variabel
- $r_{xi,xj}$ = Hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi
- ρ_{yxi} = Nilai Koefisien Jalur (*Path*) yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel eksogen terhadap variable endogen

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 3. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.074	1.638		3.098	.002
Kompetensi	.478	.073	.479	6.531	.000
Disiplin Kerja	.195	.079	.188	2.479	.004
Kompensasi	.166	.072	.162	2.304	.002

Dependent Variable: Kinerja Guru

c. Uji Model

Untuk dapat menyatakan bahwa antar variabel bebas berhubungan dan berpengaruh linier terhadap variabel terikat (endogen) maka dilakukan uji hipotesis berikut.

Hipotesis 1

- Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kompetensi guru tidak berpengaruh terhadap Kinerja
- H_a: $\rho_{yx1} > 0$: Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Melalui uji statistic-t dimana Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hasil pengoilahan data koefisien jalur kedua variabel $\rho_{yx1} = 0,479$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 6,531. Dan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,00. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,531 > 1,96), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,0%. Sehingga koefisien jalur variabel kompetensi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y). Dan uji ini signifikans pada taraf signifikan 5% atau $\alpha = 0,05$.

Hipotesis 2

- Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Kedisiplinan guru tidak berpengaruh terhadap Kinerja
- H_a: $\rho_{yx2} > 0$: Kedisiplinan guru berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,188$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,479. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,479 > 1,96$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,004 atau 0,4% diawah taraf uji 5%. Sehingga koefisien jalur variabel kedisiplinan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Kompensasi berpengaruh signifikans terhadap Kinerja

Dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,162$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan harga t_{hitung} sebesar 2,304. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,304 > 1,96$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,002 atau 0,2% diawah taraf uji 5%. Sehingga koefisien jalur variabel kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y).

c. Pembahasan

1). Pengaruh Kompetensi guru terhadap Kinerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kompetensi (X_1) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,479$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,479)^2 \times 100\% = 22,94\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung kompetensi (X_1) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel disiplin kerja dan kompensasi dinyatakan:

- Pengaruh kompetensi (X_1) melalui disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,479)(0,779)(0,188) \times 100\% = 14,46\%$
- Pengaruh kompetensi (X_1) melalui kompensasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,479)(0,739)(0,162) \times 100\% = 13,8\%$

Pengaruh Total Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompetensi (X_1) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $22,94\% + 14,46\% + 13,8\%$ sebesar 51,2%.

2). Pengaruh Kedisiplinan guru terhadap Kinerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,188$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,188)^2 \times 100\% = 3,53\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel kompetensi dan kompensasi dinyatakan:

- Pengaruh disiplin kerja (X_2) melalui kompetensi (X_1) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,188)(0,758)(0,479) \times 100\% = 14,25\%$
- Pengaruh disiplin kerja (X_2) melalui kompensasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,188)(0,739)(0,162) \times 100\% = 10,89\%$

Pengaruh Total Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $3,53\% + 14,25\% + 10,89\%$ sebesar 28,67%.

3). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Pengaruh langsung:

Besarnya pengaruh langsung kompensasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,162$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,162)^2 \times 100\% = 2,62\%$

Pengaruh Tidak langsung

Besarnya pengaruh tak langsung kompensasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel kompetensi dan kompensasi dinyatakan:

- Pengaruh kompensasi (X_3) melalui kompetensi (X_1) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,162)(0,758)(0,479) \times 100\% = 13,99\%$

b. Pengaruh kompensasi (X_3) melalui disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), adalah = $(0,162)(0,779)(0,188) \times 100\% = 11,29\%$

Pengaruh Total Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kompensasi (X_3) terhadap kinerja guru (Y), yakni : $2,62\% + 13,99\% + 11,29\%$ sebesar $27,48\%$.

4). Analisis Pengaruh Secara simultans

Hasil persamaan jalur dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 0,479 X_1 + 0,188 X_2 + 0,162 X_3$$

(Y = Kinerja guru, X_1 = Kompetensi guru, X_2 = Kedisiplinan guru, X_3 = Kompensasi)

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel kompetensi (X_1) bernilai positif (0,479) artinya apabila guru memiliki kompetensi yang baik dalam proses belajar mengajar maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,479 satuan. Jika tingkat kompetensi guru meningkat 10% berdampak pada kinerja guru sebesar 4,79%.
- Variabel disiplin kerja (X_2) bernilai positif (0,188) artinya apabila disiplin kerja guru sesuai dengan peraturan yang berlaku di sekolah maka akan dapat meningkatkan kinerja guru rata-rata 0,188 satuan dari kinerja guru. Dengan adanya peningkatan 10% disiplin kerja guru akan mendukung kenaikan kinerja guru sebesar 1,88%.
- Variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,162 artinya apabila dalam bekerja kompensasi yang diterima guru cukup maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,162 satuan, atau 1,62%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Koefisien korelasi bertujuan untuk melihat keeratan hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sementara korelasi determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Maka analisis koefisien korelasi dan determinasi variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. Koeisien Korelasi Simultan

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0.769	0.591	0.586	2.358

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah dengan SPSS v-22).

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans antara faktor kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya diperoleh R sebesar 0,769 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan yang tinggi, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,769.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,591 menjelaskan bahwa kontribusi faktor kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya sebesar 59,1%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 40,9%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja guru seperti sarana dan prasarana sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, komitmen organisasi dan lain-lain.

Simpulan (Conclusion)

Analisis statistik dengan pendekatan analisis jalur, membuktikan dari hasil uji hipotesis penelitian bahwa:

- Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, sangat berarti, karena memberikan andil positif yakni sebesar 51,2 %,
- Hasil analisis data, menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung kedisiplinan guru terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, yakni sebesar 28,67%.
- Faktor kompensasi pada guru SD Negeri Kecamatan Bandar Baru Kabupaten Pidie Jaya, juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 27,48%.
- Serta secara simultans ketiga faktor yang dianalisis yakni faktor kompetensi guru, kedisiplinan guru dan kompensasi menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Bandar

Baru Kabupaten Pidie, sebesar 59,1%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 40,9%, seperti sarana dan prasarana sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, komitmen organisasi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Asrorun Ni'am sholeh. 2006. *Membangun Profesionalitas Guru; Analisis. Kronologis Atas Lahirmya UU Guru dan Dosen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2) Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- 3) Donni Junni Priansa 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta
- 4) Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- 5) Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- 6) Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara
- 7) Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 8) Husein Umar, 2002. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Raja. Grafindo Persada, Jakarta.
- 9) Jejen Musfah, M.A. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan. Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- 10) Kandula R. Srinivas. 2013. *Competency Based Human Resource Management*, Gate Corporation, Bangalore, Delhi.
- 11) Kunandar. 2007. *Guru Profesional: Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan. Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo
- 12) Mangkunegara, A.A Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 13) Marsana dan Handayani. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang)
- 14) Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, 2019. *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama Sefa Bumi Persada, Medan.
- 15) Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- 16) Retherford, Robert D. 1993. *Statistical Models for Causal Analysis*. Program on Population East-West Center, Honolulu, Hawaii,
- 17) Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada,
- 18) Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- 19) Robbins, Stephen and Judge, Timothy A. 2007. *Organizational Behaviour. 12nd edition*. Upper Saddle River: New Jersey.
- 20) Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo. Persada. Jakarta.
- 21) Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan-8. Jakarta: Prenadamedia Group.
- 22) Sitepu, Nirwana SK. 1994. *Analisis Jalur (Path Analysis)*, Unit Pelayanan Statistika. Jurusan Statistika. Bandung: FMIPA UNPAD
- 23) Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers