



PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN STAF PADA YAYASAN BAKTI IDHATA DI JAKARTA SELATAN

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER AND STAFF PERFORMANCE AT THE BAKTI IDHATA FOUNDATION IN SOUTH JAKARTA

Ananda Ekawati Putri^{1*}, Komarudin²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Email : nandaekaw64@gmail.com ^{1*}, dosen00277@unpam.ac.id ²

Article history :

Received : 25-11-2024

Revised : 26-11-2024

Accepted : 28-11-2024

Published: 01-12-2024

Abstract

This research aims to find out how much influence compensation and work discipline have on the performance of teachers and staff at the Bakti Idhata Foundation in South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The data collection method in this research was a manual questionnaire to teachers and staff of the Bakti Idhata Foundation. The population in this study was 103 and the sample in this study was 51 respondents. The results of the partial test (t test) between the compensation variable on teacher and staff performance showed a tcount of 4.546 and ttable 1.677 for the work discipline variable on teacher and staff performance showing a tcount of 15.324 and ttable 1.677, while the two variables were tested simultaneously (F test) and get the Fcount value greater than Ftable, namely $127.428 > 3.19$. From simple linear regression, the compensation variable regression equation is $Y = 42.145 + (-)0.049X_1$. The work discipline variable in the simple regression equation is $Y = 1.811 + 0.977X_2$. Meanwhile, multiple linear regression produces the equation $Y = 6.424 + (-) 0.171X_1 + 0.978$. Based on the results of the correlation coefficient analysis (r), the R value of the correlation coefficient is 0.895, where this value is in the interval 0.800 – 1.000, meaning that the compensation and work discipline variables have a very strong level of relationship to the performance of teachers and staff. Meanwhile, the coefficient of determination (R) obtained obtained an R Square value of 0.800, this means that the influence of the compensation variable (X1) and work discipline (X2) simultaneously on the performance variable (Y) is the remaining 80.0% ($100 - 80.0\%$) = 20% influenced by other variables not examined by this research. From these results it can be concluded that compensation and work discipline have a positive and significant influence on the performance of teachers and staff.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Teacher and Staff Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan staf pada Yayasan Bakti Idhata di Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner secara manual kepada guru dan staf Yayasan Bakti Idhata. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 103 dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 responden. Hasil uji parsial (uji t) antara variabel kompensasi terhadap kinerja guru dan staf didapatkan thitung sebesar 4,546 dan ttabel 1,677 untuk variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru dan staf menunjukkan nilai thitung sebesar 15,324 dan ttabel 1,677, sedangkan kedua variabel tersebut diuji secara simultan (uji F) dan mendapatkan hasil nilai Fhitung lebih



besar dari Ftabel yaitu $127,428 > 3,19$. Regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi variabel kompensasi adalah $Y = 42,145 + (-)0,049X_1$. Variabel disiplin kerja persamaan regresi sederhananya adalah $Y = 1,811 + 0,977X_2$. Sementara itu regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 6,424 + (-) 0,171X_1 + 0,978 X_2$ yaitu sebesar 6,424 dan untuk nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar -0,171 sedangkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,978. Berdasarkan pada hasil analisis koefisien korelasi (r), diperoleh nilai R Koefisien korelasi sebesar 0,895 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru dan staf. Sementara itu koefisien determinasi (R) diperoleh diperoleh nilai R Square sebesar 0,800, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 80,0% sisanya $(100-80,0\%) = 20\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan staf.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru dan Staf

PENDAHULUAN

Bisnis perlu meningkatkan tingkat kompetitivitasnya untuk bertahan di era globalisasi saat ini. Agar bertahan, dunia usaha perlu menunjukkan keunggulan dan daya saing. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Setiap tahun, Yayasan Bakti Idhata menilai kinerja guru dan staf berdasarkan laporan penerimaan siswa baru yang diberikan oleh Ketua Yayasan Bakti Idhata. Karena ada penurunan penerimaan siswa baru setiap tahun, berpengaruh juga terhadap penurunan kompensasi guru dan staf. Oleh karena itu, guru dan staf harus menunjukkan disiplin dan kinerja yang baik agar berpotensi menerima kompensasi yang lebih tinggi. Jika guru dan karyawan tidak disiplin dan tidak melakukan apa yang diwajibkan, mereka dapat menerima sanksi ringan seperti teguran dan peringatan atau sanksi berat seperti pemutusan kontrak atau tidak diperpanjangnya kontrak.

Menurut Hasibuan (2019:198), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bagian penting dari manajemen yang harus diterapkan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan terhadap karyawan berdasarkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap bisnis.

Kompensasi dari Dana Bakti Idhata masih menjadi permasalahan karena gaji guru dan staf yang diterima setiap bulannya masih belum memadai. Hal ini terjadi karena gaji mereka yang belum mencapai UMR Jakarta dan terdapat beberapa faktor yang tidak konsisten, seperti jumlah penerimaan mahasiswa dalam 3 tahun terakhir yang masih meningkat, masih mengalami naik turun, dan tidak sesuai target. Data tersebut tersedia dalam tabel di bawah ini


Tabel 1.1
Kompensasi Guru dan Staf Yayasan Bakti Idhata

No	Unit	Jabatan	Jml	2020		2021		2022	
				Gaji	Realisasi	Gaji	Realisasi	Gaji	Realisasi
1	Yayasan	Ketua Pelaksana Kegiatan	1	10.500.000,00	8.995.500,00	10.600.000,00	8.945.500,00	10.700.000,00	9.045.500,00
		Ketua Urusan sekretariat dan RT	1	8.950.525,00	6.440.200,00	9.050.525,00	6.390.200,00	9.150.525,00	6.490.200,00
		Ketua Urusan Sarana Prasarana	1	8.950.525,00	5.250.420,00	9.050.525,00	5.200.420,00	9.150.525,00	5.300.420,00
		Ketua Urusan SDM	1	8.950.525,00	5.250.420,00	9.050.525,00	5.200.420,00	9.150.525,00	5.300.420,00
		Ketua Urusan Keuangan	1	8.950.525,00	6.440.200,00	9.050.525,00	6.390.200,00	9.150.525,00	6.490.200,00
		Karyawan Tetap	9	4.125.854,00	3.050.134,00	4.225.854,00	3.000.134,00	4.325.854,00	3.100.134,00
		Karyawan Honor	1	3.050.112,00	2.901.798,00	3.150.112,00	2.851.798,00	3.250.112,00	2.951.798,00
2	SMP, SMA, SMK	Kepala Sekolah	3	8.500.000,00	7.221.800,00	8.600.000,00	7.171.800,00	8.700.000,00	7.271.800,00
		Wakil Kepala	9	6.550.000,00	5.205.111,00	6.650.000,00	5.155.111,00	6.750.000,00	5.255.111,00
		Koordinator Sanpras	1	5.325.500,00	3.649.811,00	5.425.500,00	3.599.811,00	5.525.500,00	3.699.811,00
		Koordinator Keselwaan	1	5.325.500,00	3.649.811,00	5.425.500,00	3.599.811,00	5.525.500,00	3.699.811,00
		Koordinator Kurikulum	1	5.325.500,00	3.649.811,00	5.425.500,00	3.599.811,00	5.525.500,00	3.699.811,00
		Bendahara	3	6.200.000,00	4.112.050,00	6.300.000,00	4.062.050,00	6.400.000,00	4.162.050,00
		Koordinator Penasebendahari	1	4.889.000,00	4.050.200,00	4.989.000,00	4.000.200,00	5.089.000,00	4.100.200,00
		Guru Tetap	27	4.889.000,00	4.050.200,00	4.989.000,00	4.000.200,00	5.089.000,00	4.100.200,00
		Guru Honor	21	3.900.020,00	3.725.125,00	4.000.020,00	3.675.125,00	4.100.020,00	3.775.125,00
		Karyawan Tetap	10	3.850.000,00	3.278.811,00	3.950.000,00	3.228.811,00	4.050.000,00	3.328.811,00
		Karyawan Honor	2	2.955.500,00	2.150.111,00	3.055.500,00	2.100.111,00	3.155.500,00	2.200.111,00

Sumber: Yayasan Bakti Idhata

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat gaji guru dan staf dengan masing-masing jabatan per-unit dari mulai jabatan tertinggi yaitu kepala sekolah sampai dengan jabatan terakhir karyawan honor, atas dasar Tabel 1.2 tersebut dijelaskan gaji guru dan staf selama tiga tahun terakhir 2020, 2021 dan 2022 dengan jumlah gaji dan realisasi yang berbeda-beda. Terdapat gaji guru dan staf Yayasan Bakti Idhata yang mengalami penurunan selama dua tahun di tahun 2020 dan 2021, mengalami kenaikan di tahun 2022 walaupun dengan adanya kenaikan, terdapat penerimaan siswa SMP Bakti Idhata yang menurun secara tiga tahun terakhir dengan adanya penurunan tersebut cukup berpengaruh terhadap gaji guru dan staf di Yayasan Bakti Idhata, akan tetapi dengan adanya penerimaan siswa baru SMA dan SMK profesional telah meningkat, maka penerimaan siswa baru mengalami kenaikan sebanyak 6,89%, dan dengan adanya kenaikan di SMA dan SMK maka berpengaruh di spp siswa, semakin bertambahnya jumlah siswa yang diperoleh dari penerimaan peserta didik baru maka gaji guru dan staf memiliki keuntungan karena sistem penggajian yang diterima tidak hanya dari yayasan saja tetapi juga dari spp siswa. Walaupun gaji guru dan karyawan mengalami kenaikan akan tetapi belum mencapai gaji UMR..

Tabel 1.2
Disiplin Kerja Guru dan Staf Yayasan Bakti Idhata

No	Tahun	Jumlah Guru dan Karyawan				Absensi Tidak Hadir/Tahun											
		YBI	SMP	SMA	SMK	Izin				Sakit				Alpha			
						YBI	SMP	SMA	SMK	YBI	SMP	SMA	SMK	YBI	SMP	SMA	SMK
1	2020	9	12	30	20	0	4	5	6	2	0	3	1	2	5	3	3
2	2021	9	16	36	25	2	6	7	6	0	1	1	2	0	5	5	4
3	2022	13	19	38	27	4	8	10	10	1	0	2	2	2	6	8	6

Sumber: Yayasan Bakti Idhata

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat data jam kerja guru dan staf menunjukkan bahwa pelanggaran terjadi setiap tahun. Banyak guru dan staf yang tidak disiplin dan melanggar peraturan perusahaan, yang berdampak pada kinerja mereka.



Tabel 1.3
Kinerja Guru dan Staf Yayasan Bakti Idhata

No	Unit	2020		2021		2022	
		Target	Tercapai	Target	Tercapai	Target	Tercapai
1.	SMP	75	87	75	63	75	45
2.	SMA	180	200	180	177	180	179
3.	SMK	120	99	120	79	120	117
4.	Yayasan	375	386	375	319	375	341

Sumber: Yayasan Bakti Idhata

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat data hasil kinerja guru dan staf dari target penerimaan siswa baru, penerimaan siswa baru Yayasan Bakti Idhata yang dimiliki selalu tidak tercapai dan SMP Bakti Idhata mengalami penurunan secara berurut tiga tahun terakhir

METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:203) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid, dengan kata lain instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk (2015:80) Selanjutnya instrument yang valid diuji reliabilitas nya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji, apakah dalam satu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji, apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen)

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi yaitu suatu keadaan dimana terjadi korelasi antara residual tahun ini dengan tingkat kesalahan tahun sebelumnya

3. Uji Analisis Regresi

Untuk melihat hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka peneliti melakukan uji regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linear



berganda digunakan oleh penulis, apabila penulis meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor di naik turunkan nilainya (di manipulasi).

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol)..

5. Uji Koefisien Determinasi

Persentase peranan semua variabel bebas atas nilai variabel bebas ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilainya maka menunjukkan bahwa persamaan analisis jalur yang dihasilkan baik untuk mengestimasi variabel terikat

6. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

No Item	Nilai Korelasi R_{hitung}	Nilai Ketentuan R_{tabel}	Keterangan
1	0,631	0,2759	Valid
2	0,316	0,2759	Valid
3	0,580	0,2759	Valid
4	0,692	0,2759	Valid
5	0,752	0,2759	Valid
6	0,759	0,2759	Valid
7	0,801	0,2759	Valid
8	0,784	0,2759	Valid
9	0,695	0,2759	Valid
10	0,761	0,2759	Valid

SumberSumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa total nilai rhitung Kompensasi yang diuji (X1) sudah baik dan lebih dari nilai tabel. Oleh karena itu, Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kompensasi (X1) yang digunakan dapat dianggap lolos uji validitas.



Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No Item	Nilai Korelasi R_{hitung}	Nilai Ketentuan R_{tabel}	Keterangan
1	0,800	0,2759	Valid
2	0,701	0,2759	Valid
3	0,693	0,2759	Valid
4	0,800	0,2759	Valid
5	0,647	0,2759	Valid
6	0,331	0,2759	Valid
7	0,877	0,2759	Valid
8	0,803	0,2759	Valid
9	0,803	0,2759	Valid
10	0,851	0,2759	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai r hitung pernyataan disiplin kerja (X2) bertanda positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh informasi tentang disiplin kerja (X2) dianggap telah lolos uji validitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru dan Staf (Y)

No Item	Nilai Korelasi R_{hitung}	Nilai Ketentuan R_{tabel}	Keterangan
1	0,844	0,2759	Valid
2	0,924	0,2759	Valid
3	0,890	0,2759	Valid
4	0,943	0,2759	Valid
5	0,925	0,2759	Valid
6	0,909	0,2759	Valid
7	0,834	0,2759	Valid
8	0,855	0,2759	Valid
9	0,835	0,2759	Valid
10	0,886	0,2759	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai r total pernyataan kinerja guru dan staf (Y) bertanda positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator kinerja (Y) yang digunakan dapat dianggap telah lolos uji validitas

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.911	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner, nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,911 > 0,60$. Dapat dikatakan bahwa seluruh informasi pada variabel kompensasi (X1) telah teruji reliabilitasnya sehingga dapat dikatakan reliabel.



Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner, nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,929 > 0,60. Dapat dikatakan bahwa seluruh informasi mengenai variabel Disiplin Kerja (X2) telah teruji reliabilitas sehingga dapat dikatakan reliabel

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru dan Staf (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji reliabilitas kuesioner diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,976 > 0,60. Dapat dikatakan bahwa seluruh informasi yang berkaitan dengan variabel kinerja guru dan staf (Y) telah teruji reliabilitasnya sehingga dapat dikatakan reliabel

3. Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67382051
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,083
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,201 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,201. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.



4. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.85146028
Most Extreme Differences	Absolute		.115
	Positive		.115
	Negative		-.090
Test Statistic			.115
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.092
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.088
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.081
		Upper Bound	.095

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai maksimum *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,92 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

5. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Ized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.248	3.662		.887	.380		
Kompensasi (X1)	-.053	.073	-.050	-.727	.471	1.000	1.000
Disiplin Kerja (X2)	.977	.076	.880	12.869	.000	1.000	1.000

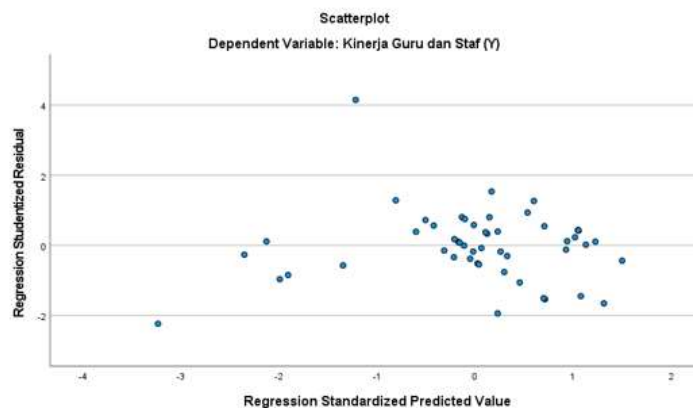
a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Staf (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan tabel variabel diatas, kedua variabel independen mempunyai nilai toleransi sebesar $1000 > 0,1$ untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan nilai VIF untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja $1000 < 10$. Jadi dapat dikatakan demikian. Tidak ada multikolinieritas antar variabel independen



6. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, pada *output Scatterplots* terlihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0. Pada model regresi ini, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

7. Uji Analisis Regresi

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Guru dan Staf (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	42.145	4.315		.000
	Kompensasi (X1)	-.049	.153	-.045	.752

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Staf (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan, ditemukan nilai koefisien regresi sederhana sebesar 42,145. Koefisien variabel bebas (X1) adalah 0,049. Dengan demikian, persamaan regresi menjadi $Y = 42,145 + (-)0,049X1$. Berdasarkan persamaan tersebut, nilai sebenarnya ditentukan sebagai 42,145. Secara matematis, nilai konstanta tersebut menunjukkan bahwa dengan kompensasi = 0,752, kinerja guru dan staf akan berkurang sebesar 42,145 satuan. Selanjutnya, kompensasi = -0,049 satuan, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap nilai tenaga kerja sebesar -0,049 satuan

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru dan Staf (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.811	3.067		.558
	Disiplin Kerja (X2)	.977	.076	.879	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Staf (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi sederhana di atas menunjukkan nilai koefisien sebesar 1,811 dan koefisien variabel bebas (X2) sebesar 0,977. Oleh karena itu



diperoleh persamaan regresi $Y = 1,811 + 0,977X_2$. Berdasarkan persamaan di atas, nilai sebenarnya ditentukan sebesar 1,811. Secara matematis nilai aktual tersebut mengandung arti bahwa disiplin kerja = 0, sehingga kinerja guru dan staf meningkat sebesar 1,811 satuan. Dan disiplin kerja = 0,977 satuan yang berarti variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja 0,977 satuan

Tabel 4.20
Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6.424	3.424		1.876
	Kompensasi (X1)	-.171	.067	-.165	.014
	Disiplin Kerja (X2)	.978	.072	.880	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Staf (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada kolom B. Pada sub bab ini nilai aktualnya sebesar 6,424 dan nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar -0,171 yang merupakan nilai dari koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,978. Berdasarkan hasil di atas dapat dimasukkan ke dalam model persamaan regresi linier berganda dan kemudian diinterpretasikan pengertian dari model persamaan tersebut.

8. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Koefisien Korelasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.895 ^a	.800	.792	3.709	.800	96.210	2	48	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi (r) pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,895 yaitu antara 0,800 sampai dengan 1,000 yang berarti imbalan dan disiplin kerja mempunyai hubungan erat dengan kinerja guru dan staf.

9. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.22
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.800	.792	3.709

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan data pada tabel di atas diperoleh nilai *R-squared* sebesar 0,800 yang berarti besarnya pengaruh simultan variabel kompensasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kerja (Y) adalah sebesar 80,0%.



10. Uji Hipotesis

Tabel 4.23
Uji t

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	8.945	3.029		2.953
	Kompensasi (X1)	-.264	.058	-.261	-4.546
	Disiplin Kerja (X2)	.978	.064	.881	15.324

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Staf (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Dari data diatas nilai sig. Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ maka nilai t hitung sebesar $-4,546 > t$ tabel 1,677 sehingga dapat disimpulkan H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak yang berarti terdapat pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y).

Dari data di atas, dapat diketahui nilai signifikansi. Dalam penelitian ini, pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai t hitung sebesar 15,324 juga lebih besar dari t tabel 1,677. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak, menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.24
Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2783.218	2	1391.609	127.428	.000 ^b
	Residual	524.194	48	10.921		
	Total	3307.412	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru dan Staf (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui nilai dari simbol tersebut. Pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) secara bersamaan adalah signifikan dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $127,428 > 3,19$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan staf pada Yayasan Bakti Idhata di Jakarta Selatan. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Dalam beberapa hal terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru dan staf pada Yayasan Bakti Idhata Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi $Y = 42,145 + (-)0,049X_1$ yang berarti nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi sebesar -0,049. Saat ini menurut hasil uji t terhadap kompensasi (X1) diperoleh thitung sebesar 4,546, ttabel 1,677, atau thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel) dan signifikansi 0,000.
2. Dalam beberapa hal, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dan staf pada Yayasan Bakti Idhata Jakarta Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan uji regresi $Y = 1,811 + 0,977X_2$ yang berarti nilai koefisien regresi pada variabel



disiplin kerja sebesar 0,977. Sedangkan berdasarkan hasil uji t pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 15,324 dan ttabel mempunyai nilai sebesar 1,677 atau thitung lebih besar dari ttabel (thitung>tabel) dengan signifikansi 0,000.

3. Hasil uji simultanitas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja guru dan staf (Y) pada Yayasan Bakti Idhata di Jakarta Selatan. Dengan persamaan regresi $Y = 6,424 + (-) 0,171X_1 + 0,978 X_2$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 80,0% sedangkan sisanya $(100-80,0\%) = 20\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis uji F diketahui nilai Fhitung sebesar 127,428 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan Ftabel 3,19 sehingga nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu $127,428 > 3,19$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. (2014). *Manajemen: Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Abdul Rahman Safiih, & Verdy Setiawan. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Plasindo Elok Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia)*
- Afandy, M. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Agustin, T. (2018). Indikator Disiplin Kerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*
- Arum, D., & Gunaningrat, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan X. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Bangun, S. (2018). Indikator Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Farida, S. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Feriyanto, M., & Triana, A. (2015). *Manajemen untuk Semua Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Penerapannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2015). *Disiplin Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. (2017). *Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Singodimedjo, M. (dalam Sutrisno, 2019). *Disiplin Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suparyadi, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Yayasan Bakti Idhata. (1978). *Akta Pendirian Yayasan Bakti Idhata*. Jakarta.
- . (2023). *Laporan Kinerja dan Penerimaan Siswa Baru*. Jakarta: Yayasan Bakti Idhata.



- Bangun, S. (2018). Indikator Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Fathurrozy, M. (2017). Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan: Analisis pada Perusahaan Y. *Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Haryoko, N. T., Wahono, B., & Sarasati, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMK Plus Al Maarif Singosari). *e-Jurnal Riset Manajemen*.
- Indrawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Z. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Kartika, I., Muljadi, & Isomudin. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong-De Se-Sumatera Utara. *Jurnal Dhammavicaya*
- Kristianti, D. (2019). Jenis-Jenis Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Kusumawati, A., & Ratnagung, C. G. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Pos Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 268-277.
- Liawati, & Widowati. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 181-190.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*
- Mulyadi, D. (2016). Penilaian Kinerja Karyawan dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*
- Octavianti, S., & Nihayatul, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Non PNS Pada Yayasan Bina Insan Kamil (YABIKA) Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*
- Prapitasari, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(1), 22-35.
- Rismawati, A., & Mattalata, A. (2018). Pengukuran Kinerja dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Siagian, C. N., Sulistyandari, & Bakaruddin. (2024). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Tetap Pada SMAN 13 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*.
- Sutrisno, A. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*.
- Sutrisno, E. (2016). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sutrisno, Komarudin, & Maulana, S. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Sasmita Jayadi Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 1-10.
- Very Sukarela. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru ASN Melalui Motivasi Kerja pada SMKN 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan dan Sains*.
- Wijaya, H. (2015). Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.