

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 4 JAKARTA

Imran Hatumena¹; Tajuddin Pogo²

¹Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia, email : imranha0369@gmail.com

²Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia, email : tajuddinpogo@yahoo.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of compensation and work discipline on the performance of Civil Servants in State Madrasah Aliyah (MAN) 4 Jakarta. The sample in this study amounted to 91 people. Data was collected using questionnaires. The method used in this research is quantitative method, while the data analysis technique used is the path analysis using smartPLS. The result shows that the variable of teacher's profession partially does not have an effect on employee performance with t value $0,607 < 1,96$. Employee performance variable partially no effect on employee performance with value of t count $1,860 < 1,96$. While the work discipline variables partially significant effect on employee performance with the value of t arithmetic $3.794 > 1.96$. Simultaneously, teacher professional allowance variable, employee performance allowance, and work discipline have positive and significant effect to employee performance with t value $> t$ table ($5,405 > 1,96$). The amount of influence of independent variable to the dependent variable based on the result of R square test is 0.445 or 44.5% , it means that the variability of construct performance which can be explained by the variability of teacher pofesi tunjangan construction, performance allowance, and work discipline of 44.5% while explained by other outside variables studied.*

Keywords: *compensation, work discipline, performance and employees.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 4 Jakarta. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 91 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan *smartPLS*. Hasil menunjukkan variabel tunjangan profesi guru secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $0,607 < 1,96$. Variabel tunjangan kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $1,860 < 1,96$. Sedangkan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3,794 > 1,96$. Secara simultan, variabel tunjangan profesi guru, tunjangan kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5,405 > 1,96$). Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan hasil uji R square adalah sebesar $0,445$ atau $44,5\%$, memiliki arti bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat di jelaskan oleh variabilitas konstruk tunjangan pofesi guru, tunjangan kinerja, dan disiplin kerja sebesar $44,5\%$ sedangkan dijelaskan oleh variabel lain di luar yang diteliti

Kata kunci : kompensasi, disiplin kerja, kinerja dan pegawai.

1. PENDAHULUAN

Sekolah adalah merupakan bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar serta tempat menerima dan memberi pelajaran. (Sunarto). Menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah No. 32 tahun 2013 (perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005) tentang Standar Nasional Pendidikan mengatur penyelenggaraan

sekolah sekurang-kurangnya harus meliputi delapan standar yang ditetapkan, yaitu: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan. Berdasarkan delapan standar tersebut, maka proses penentuan strategi utama

sekolah dan penyusunan program kegiatan dalam mencapai visi yang direncanakan harus dikembangkan dalam lingkup 8 standar tersebut.

Penyelenggaraan pendidikan tingkat dasar dan menengah di Negara Kesatuan Republik Indonesia berada di bawah naungan dua kementerian yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan membawahi sekolah-sekolah umum sementara Kementerian Agama membawahi sekolah-sekolah yang berbasis keagamaan yang dikenal dengan istilah Madrasah.

Madrasah Aliyah (disingkat MA) merupakan salah satu jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia, setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Kurikulum Madrasah Aliyah sama dengan kurikulum Sekolah Menengah Atas, hanya saja pada MA terdapat porsi lebih banyak mengenai pendidikan agama Islam.

MAN 4 Jakarta sebagai lembaga pendidikan yang berbasis agama tentunya harus senantiasa meningkatkan mutu dan kualitasnya agar tidak tertinggal dari sekolah-sekolah umum lainnya. Mengacu pada visi yang dimiliki MAN 4 Jakarta yakni “ Pengembang Pendidikan Islam Unggul Dalam Prestasi ” maka perlu kerja keras dari semua komponen Madrasah untuk mewujudkan visi tersebut. Untuk meningkatkan prestasi terhadap lembaga maupun siswa dan siswi MAN 4 Jakarta maka harus meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja guru dan karyawan diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi kepada Guru dan karyawan. Kompensasi yang dimaksud adalah pemberian tunjangan profesi guru dan tunjangan kinerja karyawan serta peningkatan disiplin kerja PNS pada MAN 4 Jakarta.

Karena pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk

itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Sistem pemberian kompensasi merupakan faktor yang penting untuk menarik, memelihara, maupun mempertahankan pegawai bagi instansi yang bersangkutan. Kompensasi dapat bersifat finansial dan dapat juga bersifat non-finansial. Pada umumnya istilah kompensasi sering disebut dengan istilah-istilah lain seperti gaji (salary), upah (wage), imbalan jasa (remuneration).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2009:378). Hani Handoko (2017:155) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean, 2006:75).

Pemberian kompensasi kepada guru di MAN 4, selama ini telah diberikan oleh Pemerintah melalui tunjangan profesi guru (TPG). Tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan pada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Nomor 7394 Tahun 2016 tentang Juknis Penyaluran Tunjangan Profesi Guru Madrasah Tahun 2017).

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengamanatkan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan anak

usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah pada jalur pendidikan formal. Sebagai pendidik profesional, guru diwajibkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi pendidik bagi guru, subsidi tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan bahwa guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya berhak mendapatkan tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok.

2. KAJIAN TEORI

A. Kompensasi

Menurut Wibowo (2016:289) mendefinisikan kompensasi adalah “Merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja”. Sedangkan Zainal (2015:541) mendefinisikan kompensasi “Merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”.

Beberapa Tujuan Pemberian Kompensasi Menurut Hasibuan (2008:120) sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja sama : dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara pegawai dan perusahaan.
- 2) Kepuasan kerja : yakni dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga

memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya;

- 3) Pengadaan efektif : jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah;
- 4) Motivasi : jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer mudah memotivasi bawahannya;
- 5) Stabilitas pegawai : dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil;
- 6) Disiplin : dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku;
- 7) Pengaruh serikat buruh : dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya;
- 8) Pengaruh pemerintah : jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Kompensasi yang penulis maksud dalam penulisan tesis ini adalah : tunjangan profesi guru dan tunjangan kinerja karyawan (remunerasi);

B. Tunjangan Profesi Guru

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 41 tahun 2009 pasal 1 poin 4 menyebutkan bahwa tunjangan profesi adalah : tunjangan yang diberikan kepada guru dan dosen yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

Tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Juknis Penyaluran TPG Bagi

Guru Madrasah Kementerian Agama RI).

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 17 Tahun 2016 pasal 1 ayat 1 berbunyi tunjangan Profesi adalah : tunjangan yang diberikan kepada guru yang memiliki sertifikat pendidik sebagai penghargaan atas profesionalitasnya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa tunjangan profesi guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru sebagai penghargaan atas profesionalitasnya bagi yang telah memiliki sertifikat.

C. Tunjangan Kinerja

Leverage adalah penggunaan aktiva dan sumber dana yang menimbulkan beban tetap bagi perusahaan. Penggunaan aktiva yang menimbulkan beban tetap disebut dengan *operating leverage*, sedangkan penggunaan dana dengan beban tetap disebut *financial leverage*. *Financial leverage* timbul karena perusahaan membelanjai kegiatan operasi dan investasi dengan dana yang menimbulkan beban tetap, yaitu berupa utang dan beban tetap berupa bunga (Sudana, 2011:157).

Menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 154 tahun 2015 pada pasal 2 menyatakan bahwa tunjangan kinerja adalah “ Pegawai yang mempunyai jabatan di lingkungan Kementerian Agama, selain diberikan penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, diberikan tunjangan kinerja setiap bulan “.

Sedangkan dalam Peraturan Menteri Agama RI Nomor 29 Tahun 2016 menyebutkan tunjangan kinerja adalah :

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja.

Peraturan Kepala BKN Nomor 10 Tahun 2011 mengartikan tunjangan kinerja adalah : “ tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil “.

Pengertian menurut Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi RI, tunjangan kinerja adalah : “ penghasilan selain gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kelas jabatannya “.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan diatas, penulis menyimpulkan bahwa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil didasarkan kepada capaian kinerja pegawai negeri tersebut.

D. Disiplin Kerja

Handoko (2017:208) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standard-standard organisasional, yang dilakukan dengan dua cara yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sedangkan disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Disiplin menurut Asmiarsih (2006:23) adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerja dan tingkah laku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi

semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

E. Kinerja

Kata kinerja menurut Irham Fahmi (2016:137) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Prabu (2007:09) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wirawan (2015:5) “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

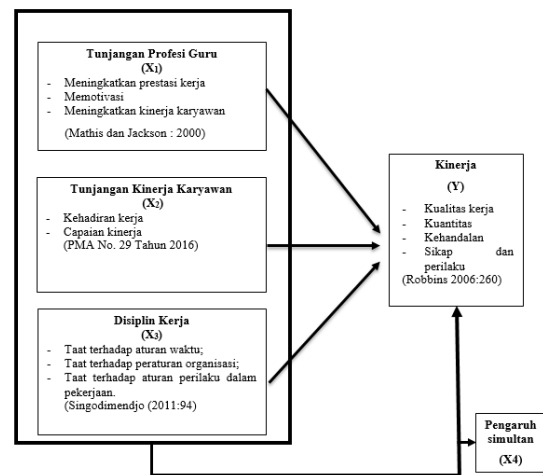
Menurut model *partner lawyer*, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, ersepsi terhadap tugas, imbalan internal, eksternal, dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Kinerja yang baik akan dimiliki oleh seseorang yang mempunyai keinginan dan motivasi yang tinggi. Kinerja juga mempunyai tujuan penilaian yang baik untuk seorang manajer, antara lain:

- 1) Tujuan evaluasi, dimana seorang manajer menilai kinerja seorang pegawai untuk pengambilan

keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

- 2) Tujuan pengembangan, dimana seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dimasa yang akan datang.
- 3) Tujuan informasi, dimana seorang manajer memberikan informasi yang akurat dan valid yang berkenaan dengan perilaku dan kinerja perusahaan.

F. Kerangka Pemikiran



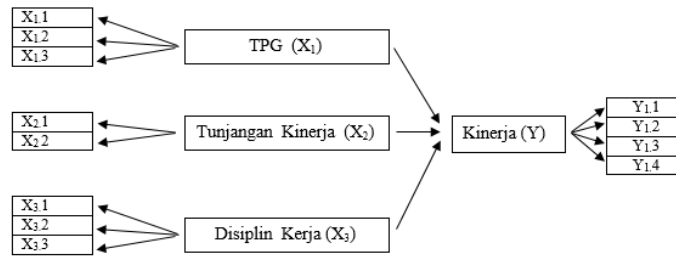
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif analitik. Analisis deskriptif dapat digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data dengan cara mengumpulkan dan menyajikan data atau menerangkan fenomena-fenomena yang berhubungan dengan suatu data (Masyhudzulkhak:55). Dengan metode deskriptif, dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara variabel dengan variabel lainnya.

Gambar jalur model penelitian dengan judul “Pengaruh Tunjangan Profesi Guru, Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS di MAN 4 Jakarta” dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

B. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan indikator-indikator yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Menurut Singarimbun (2007:34) yang dikutip Ridwan (2014:232) memberikan pengertian tentang definisi operasional yaitu unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel. Selanjutnya operasional variabel tersebut digunakan sebagai dasar untuk membuat instrumen penelitian untuk disajikan dalam bentuk operasional variabel. Dalam penelitian ini variabel yang akan diukur terdiri dari tiga buah variabel bebas yang di notasikan X_1 , X_2 dan X_3 serta satu buah variabel terikat dengan notasi Y . Operasional keempat

variabel tersebut dalam bentuk dimensi dan indikator sehingga bisa diukur dan di uji secara empirik korelasi kausalitas keempat variabel. Adapun definisi operasional untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Tunjangan Profesi Guru (X_1)

Tunjangan profesi guru atau kompensasi menurut Mathis dan Jackson (2009:378) bisa di lihat dari beberapa dimensi yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Memotivasi
3. Meningkatkan kinerja karyawan

Secara rinci dimensi variabel tunjangan profesi guru dan indikator penelitiannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Operasional Variabel Tunjangan Profesi Guru, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Ukur	Jumlah & Item Pertanyaan			
Tunjangan Profesi Guru (X_1) Mathis dan Jackson (2009)	Meningkatkan prestasi kerja	1. Mampu bekerja sesuai standar	Skala Likert (1-5)	4 (No. 1-4)			
		2. Mampu menyelesaikan tugas					
		3. Bekerja sesuai aturan					
		4. Bekerja sesuai arahan atasan					
Memotivasi	1. Memotivasi bekerja lebih baik 2. Memotivasi untuk bekerja sama sesama teman kerja 3. Pimpinan selalu memberikan motivasi	Skala Likert (1-5)	3 (No. 5-7)				
				Meningkatkan kinerja karyawan/guru	1. Meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar 2. Menyelesaikan tugas secara teliti 3. TPG meningkatkan kesejahteraan 4. TPG meningkatkan kinerja	Skala Likert (1-5)	4 (No. 8-11)

Sumber : Mathis dan Jackson (2009)

Tunjangan Kinerja

Dimensi tunjangan kinerja menurut Peraturan Menteri Agama Nomor 29 (2016) terdiri dari :

- 1) Kehadiran kerja;
- 2) Capaian kinerja;

Secara rinci dimensi variabel tunjangan kinerja dan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Operasional Variabel Tunjangan Kinerja, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Ukur	Jumlah & Item Pertanyaan
Tunjangan Kinerja (X₂) PMA No. 29 (2016)	Kehadiran kerja	1. Tukin berdasarkan kehadiran kerja	Skala	4 (No 12-13)
		2. Kehadiran kerja dan laporan kinerja dasar penilaian kinerja	Likert (1-5)	
	Capaian kinerja	1. Tunjangan kinerja berdasarkan capaian kinerja	Skala	5 (No. 14-17)
		2. Membuat laporan kinerja	Likert (1-5)	
		3. Tunjangan kinerja meningkatkan kesejahteraan		
		4. Tukin meningkatkan kinerja karyawan		

Sumber : PMA No. 29 (2016)

Variabel Disiplin Kerja

Dimensi dari variabel disiplin kerja menurut Singodimedjo terdiri dari:

- 1) taat terhadap aturan waktu;
- 2) taat terhadap peraturan perusahaan;
- 3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Secara rinci dimensi variabel disiplin kerja dan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Operasional Variabel Disiplin Kerja, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Ukur	Jumlah & Item Pertanyaan
Disiplin Kerja (X₃) Singodimendjo (2011)	Taat terhadap aturan waktu	1. Mengikuti aturan jam kerja yang ditetapkan	Skala	2 (No. 18-19)
		2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Likert (1-5)	
	Taat terhadap peraturan organisasi	1. Mematuhi aturan-aturan yang berlaku 2. Mengerjakan tugas sesuai standar 3. Menerima sanksi jika tidak mematuhi peraturan	Skala Likert (1-5)	3 (No. 20-22)
	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	1. Mengikuti kebiasaan-kebiasaan positif yang diprogramkan organisasi 2. Berprilaku baik selama bekerja 3. Memiliki hubungan baik dengan semua pegawai	Skala Likert (1-5)	3 (No. 23-25)

Sumber : Singodimenjo (2011)

Variabel Kinerja

Menurut Robbins di dalam Mahsun (2006) dimensi kinerja meliputi :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Kehandalan

4) Sikap dan perilaku

Secara rinci dimensi variabel kinerja dan indikator-indikatornya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Operasional Variabel Kinerja, Dimensi dan Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Hasil Ukur	Jumlah & Item Pertanyaan
Kinerja (Y) Robbins (2006:260)	Kualitas kerja	1. Menyiapkan rencana kerja 2. Rencana kerja berdasarkan kegiatan kerja 3. Memiliki ketelitian dalam menjalankan pekerjaan	Skala Likert (1-5)	3 (No 26-28)
	Kuantitas	1. Mampu menyelesaikan beban kerja yang ditugaskan 2. Bekerja sesuai prosedur dan jadwal	Skala Likert (1-5)	2 (No 29-30)
	Kehandalan	1. Mengikuti instruksi 2. Mempunyai inisiatif 3. Menunjukkan hasil kerja meskipun dalam tekanan kerja	Skala Likert (1-5)	3 (No 31-33)
	Sikap dan perilaku	1. Mengikuti peraturan yang ditetapkan 2. Mampu bekerjasama dengan tim 3. Komunikasi baik dengan pimpinan dan rekan kerja	Skala Likert (1-5)	3 (No 34-36)

Sumber : Robbins (2006)

Dari operasional variabel di atas maka dapat dibuat instrumen penelitian dalam bentuk kuisioner (lihat lampiran). Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner yang meliputi operasionalisasi variabel-variabel independen dan dependen. Tiap-tiap aspek kemudian diturunkan dalam sejumlah pernyataan yang menunjukkan penjabaran dari setiap variabel. Tiap-tiap pernyataan diberikan pilihan jawaban menggunakan model skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2006:71-72).

Seluruh data dikumpulkan, selanjutnya dikelompokkan, ditabulasi dan dibuat perhitungan. Pembobotan dengan menggunakan Skala likert dengan ketentuan jika pernyataan positif akan

diberi skor dengan rincian sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 5. Kategori dan Nilai Angka Indeks

No	Kategori	Angka Indeks
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Cukup Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup dengan tujuan untuk mendapatkan informasi organisasi yang luas dari subyek penelitian dengan memperhatikan ruang lingkup dari penelitian. Kuisioner bersifat tertutup, artinya setiap pernyataan disediakan pilihan jawaban sesuai dengan penilaian responden. Hal ini dimaksudkan agar jawaban dari responden tidak keluar dari pokok permasalahan.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek dalam bentuk data keseluruhan yang diambil dilapangan berupa kelompok masyarakat, perorangan, benda-benda yang

berkaitan dengan masalah penelitian, atau fenomena yang ada menjadi variabel penelitian (Sutawijaya, 2015:40).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:91). Untuk menentukan sampel dalam penelitian digunakan berbagai teknik sampling.

Teknik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2010:62). Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang yaitu hanya berjumlah 91 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:122). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Populasi yang menjadi analisa dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. Berdasarkan tujuan, yaitu ingin menguji pengaruh Tunjangan Profesi Guru, Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta, maka sifat penelitian ini dikategorikan penelitian penjelasan atau *eksplanatory*, dimana penelitian ini menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui uji hipotesis.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner yaitu melalui pengajuan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternative jawaban yang akan diberikan kepada responden.

Metode pengumpulan data ini bersifat kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Observasi Lapangan
Observasi ini dilakukan dengan pengamatan langsung oleh peneliti,

berupa pengamatan aktivitas para Pegawai Negeri Sipil MAN 4 Jakarta saat dalam menjalankan tugasnya.

- 2) Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden yaitu Pegawai Negeri Sipil MAN 4 Jakarta, dimana jawaban sudah disediakan oleh Peneliti dan responden tinggal memilih jawaban tersebut. Pertanyaan ataupun pernyataannya berhubungan dengan tunjangan profesi guru, tunjangan kinerja karyawan, disiplin kerja dan kinerja.

E. Metode Analisis Data

Analisis Deskripsi Statistik

Statistik deskriptif menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus dll. Dalam program SPSS digunakan juga ukuran skewness dan kurtosis untuk menggambarkan distribusi data apakah normal atau tidak, selain ada beberapa pengujian untuk mengetahui normalitas data dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*. Dalam pembahasan ini hanya akan dilakukan analisis deskriptif dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi.

Analisis SEM Dengan Program SmartPLS

Partial Least Square (PLS) adalah model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. Menurut Ghazali (2014:3-5), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2014:3-4), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus

terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

Pengujian Hipotesis (Pengaruh Antar Variabel)

Dalam tahap pengujian hipotesis ini, maka akan di analisis apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan melihat path coefficients yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi dapat memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel-variabel penelitian. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan yaitu menggunakan probabilitas 0,05. Perumusan hipotesis :

1. Ho : Tunjangan profesi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta
Ha : Tunjangan profesi guru berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta
2. Ho : Tunjangan kinerja (remunerasi) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta
Ha : Tunjangan kinerja (remunerasi) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta
3. Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta
Ha : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta
4. Ho : Pemberian tunjangan profesi guru, tunjangan kinerja

(remunerasi), dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta

Ha : Pemberian tunjangan profesi guru, tunjangan kinerja (remunerasi), dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta.

Dasar pengambilan keputusan :
(berdasar nilai t hitung)

- 1) Ho diterima bila $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (Tidak berpengaruh)
- 2) Ho ditolak bila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ (Berpengaruh)
 - a. Catatan :__Nilai t tabel sebesar 1,96.

Dasar pengambilan keputusan :
(berdasar nilai signifikansi)

- 1) Jika nilai Probabilitas (P values) > 0,05 maka H0 diterima (Tidak ada pengaruh)
- 2) Jika nilai Probabilitas (P values) < 0,05 maka H0 ditolak (Ada pengaruh)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik terlihat jelas bahwa secara parsial tidak semua konstruk/variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan secara simultan semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

A. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di MAN 4 Jakarta (Y)

Hasil uji t nilai t-hitung variabel tunjangan profesi guru sebesar 0,607 dan t-tabel sebesar 1,96, menggambarkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung

0,607 > t-tabel 1,96) atau P values > 0,05 (0,544 > 0,05), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari analisis smart PLS menunjukkan dimensi meningkatkan prestasi kerja, dimensi memotivasi dan dimensi meningkatkan kinerja belum mendukung variabel tunjangan profesi guru untuk berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 4 Jakarta. Hal ini dilihat dari nilai *path coefficient* yang hanya memperoleh 0,607 lebih kecil dari 1,96. Ini menunjukkan bahwa prestasi kerja guru, motivasi guru dalam bekerja dan peningkatan kinerja guru di MAN 4 Jakarta belum baik. Artinya bahwa tunjangan profesi guru yang diberikan oleh Pemerintah kepada guru di MAN 4 Jakarta belum mempengaruhi kinerja guru.

Upaya untuk peningkatan prestasi kerja guru harus menjadi perhatian. Prestasi ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan guru yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut maka kata prestasi dapat dimaknai sebagai hasil yang telah dicapai melalui suatu keterampilan tertentu. Pencapaian prestasi membutuhkan perencanaan yang baik disertai dengan keterampilan yang dibutuhkan (Ranupandojo dan Husnan 2009:188).

Disamping itu memotivasi guru untuk memberikan kepuasan kerja dan memberikan semangat kepada guru kondisi-kondisi positif yang dapat diciptakan di dalam lingkungan sekolah agar dapat meningkatkan motivasi guru sebagai langkah memuliakan profesi gurunya. Menurut Kimbal Willes (2006) menyebutkan bahwa para pimpinan yang berwenang dapat meningkatkan semangat kerja para guru maupun stafnya jika mereka mampu memberikan kepuasan kerja bagi mereka. Hal senada juga diutarakan oleh Dr. Deden Makbuloh, M.Ag (2011) dalam usaha menyemangati

para guru agar kualitas pendidikan dapat terwujud dengan baik.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerja sama dan prakarsa. Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja. Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik. Di sinilah letak pentingnya dalam penelitian ini yaitu kompensasi kerja. kinerja guru ditentukan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan ikut berperan menentukan tercapainya kinerja guru yang maksimal.

Hasil uji variabel tersebut diatas tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Agung Widinugroho dan James Modouw, staf ahli Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI (2016) dalam jurnal yang berjudul "Efektivitas Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru IPA dan Prestasi Belajar IPA Siswa SMP/MTs di Jayapura" pada poin 4 menyimpulkan bahwa efektivitas pemberian tunjangan sertifikasi guru terhadap kinerja guru IPA SMP/MTs di Kota Jayapura adalah cukup efektif.

Oleh karena itu bisa untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan responden yang lebih banyak, misal 200 responden dan pada beberapa Madrasah/Sekolah, sehingga hasil penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas.

B. Pengaruh Tunjangan Kinerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di MAN 4 Jakarta (Y)

Hasil analisis *original sample estimate* variabel tunjangan kinerja adalah sebesar 0,228. Nilai *original sample estimate* negatif mengindikasikan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil di MAN 4 Jakarta. Nilai t-hitung variabel budaya organisasi sebesar 1,860 dan t-tabel sebesar 1,96, menggambarkan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (t-hitung 1,860 < t-tabel 1,96) atau P values > 0,05 (0,063 > 0,05) maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel menunjukkan bahwa tunjangan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari analisis menunjukkan dimensi kehadiran kerja, dan capaian kinerja belum mendukung variabel tunjangan kinerja untuk berpengaruh terhadap kinerja karyawan MAN 4 Jakarta. Hasil nilai *path coefficient* yang hanya memperoleh 1,860 lebih kecil dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja karyawan yang diberikan oleh Pemerintah kepada karyawan di MAN 4 Jakarta belum mempengaruhi kinerja karyawan di MAN 4 Jakarta.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja PNS di lingkungan Kementerian Agama menurut Peraturan Menteri Agama Republik

Indonesia Nomor : 29 tahun 2016 didasarkan pada kehadiran kerja dan laporan kinerja pegawai setiap akhir bulan. Kehadiran kerja dan laporan kinerja pegawai sebagaimana dimaksud diatas dijadikan dasar penilaian kinerja pegawai tahunan.

Terkait dengan tidak berpengaruhnya variabel pemberian tunjangan kinerja terhadap kinerja karyawan di MAN 4 Jakarta. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Roza Gustika, staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Pendidikan Pasaman (YAPPAS) (2013) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota POLRI Polres Pasaman” menyimpulkan bahwa pemberian remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota POLRI Polres Pasaman artinya setiap peningkatan remunerasi akan meningkatkan kinerja dari anggota POLRI Polres Pasaman.

Oleh karena itu bisa untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan responden yang lebih banyak, misal 200 responden dan pada beberapa Madrasah/Sekolah, sehingga hasil penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas.

C. Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di MAN 4 Jakarta (Y)

Hasil analisis *original sample estimate* variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,517. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil di MAN 4 Jakarta. Nilai t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 3,794 dan t-tabel sebesar 1,96, menggambarkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung 3,794 > t-tabel 1,96). atau P values < 0,05 (0,000 < 0,05) Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki berpengaruh signifikan yang baik terhadap kinerja, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) MAN 4 Jakarta (Y).

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di MAN 4 Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil di MAN 4 Jakarta sudah sesuai dengan ketentuan.

Disisi lain juga terkait dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam PP. Nomor 53 Tahun 2010 dijelaskan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran-pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai tentunya akan berpengaruh terhadap ketercapaian kinerja pegawai itu sendiri.

Dengan demikian dengan semakin membaiknya disiplin pegawai akan memberikan dukungan kepada organisasi MAN 4 Jakarta dalam meningkatkan pelayanannya administrasi terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai satuan pendidikan. Oleh karena itu semakin baik penerapan disiplin di satuan organisasi dengan aturan-aturan yang serta ketentuan yang telah dibuat diharapkan mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga produktivitasnya meningkat.

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (pemerintahan). Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin

dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Misanami (2016) seperti yang terdapat dalam tesis program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercubuana yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Staf Personel Tentara Nasional Indonesia.

D. Pengaruh Tunjangan Profesi Guru, Tunjangan Kinerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di MAN 4 Jakarta

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel tunjangan profesi guru, tunjangan kinerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai negeri sipil MAN 4 Jakarta adalah dilihat dari output R Square yang didapat nilai t hitung $>$ t tabel ($5,405 > 1,96$) atau P values $<$ $0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa tunjangan profesi guru, tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil MAN 4 Jakarta.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tunjangan profesi guru, tunjangan kinerja (kompensasi) dan disiplin kerja dapat mempengaruhi hasil kinerja dari pegawai di MAN 4 Jakarta. Pemberian kompensasi berupa tunjangan profesi guru dan tunjangan kinerja karyawan oleh Pemerintah, dan kepatuhan terhadap disiplin kerja akan menyebabkan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Begitu juga sebaliknya kurang perhatian Pemerintah/organisasi terhadap pemberian kompensasi dan pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan dan disiplin kerja dapat menyebabkan dampak yang kurang baik untuk peningkatan kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan, karena

hak ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersedia bekerja semangat. Bagi karyawan, kompensasi merupakan pendapatan dan sekaligus merupakan jaminan bagi kelangsungan hidup karyawan beserta keluarganya. Oleh karena itu karyawan sangat berkepentingan terhadap besarnya kompensasi yang diterima sebagai kontribusi tenaga dan keahlian yang telah diberikan kepada perusahaan. (Zainal et al. 2014:541).

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada tugas kewajibannya. (Sukarno sebagaimana dikutip oleh Edy Sutrisno, 2017:95)

Hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Samudra Bachtiar (2015), Tesis Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercubuana dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap kinerja PNS di Detasemen Markas Mabes TNI menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja PNS di Detasemen Markas Mabes TNI.

5. KESIMPULAN

Hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap hipotesis penelitian dengan teknis analisis data menggunakan smartPLS mengenai pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di MAN 4 Jakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tunjangan profesi guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. Hal ini karena nilai t hitung $< t$ tabel ($0,607 < 1,96$) atau P

$values > 0,05$ ($0,544 > 0,05$), sehingga H_0 diterima.

- 2) Dari analisis smart PLS menunjukkan dimensi meningkatkan prestasi kerja, dimensi memotivasi dan dimensi meningkatkan kinerja belum mendukung variabel tunjangan profesi guru untuk berpengaruh terhadap kinerja guru di MAN 4 Jakarta. Hal ini dilihat dari nilai *path coefficient* yang hanya memperoleh 0,607 lebih kecil dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja guru, motivasi guru dalam bekerja dan peningkatan kinerja guru di MAN 4 Jakarta belum baik. Artinya bahwa tunjangan profesi guru yang diberikan oleh Pemerintah kepada guru di MAN 4 Jakarta belum mempengaruhi kinerja guru.
- 3) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tunjangan kinerja (remunerasi) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. Hal ini karena nilai t hitung $< t$ tabel ($1,860 < 1,96$) atau P values $> 0,05$ ($0,063 > 0,05$), sehingga H_0 diterima.
- 4) Dari analisis menunjukkan dimensi kehadiran kerja, dan capaian kinerja belum mendukung variabel tunjangan kinerja untuk berpengaruh terhadap kinerja karyawan MAN 4 Jakarta. Hasil nilai *path coefficient* yang hanya memperoleh 1,860 lebih kecil dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kinerja karyawan yang diberikan oleh Pemerintah kepada karyawan di MAN 4 Jakarta belum mempengaruhi kinerja karyawan di MAN 4 Jakarta.
- 5) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. Hal ini karena nilai t hitung $> t$ tabel ($3,794 > 1,96$) atau P values $<$

- 0,05 ($0,000 > 0,05$), sehingga H_0 ditolak.
- 6) Out put smart PLS menunjukkan dimensi meningkatkan prestasi kerja, dimensi memotivasi dan dimensi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, telah mendukung variabel disiplin kerja untuk berpengaruh terhadap kinerja PNS MAN 4 Jakarta. Hal ini dilihat dari nilai *path coefficient* yang memperoleh 3,794 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja serta disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja PNS di MAN 4 Jakarta. Artinya bahwa disiplin kerja PNS di MAN 4 Jakarta cukup baik dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.
 - 7) Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian tunjangan profesi guru,

tunjangan kinerja (remunerasi), dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. Hal ini dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($5,405 > 1,96$) atau P values $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak.

- 8) Hasil out put smart PLS menunjukkan semua dimensi pada masing-masing variabel dapat berpengaruh terhadap kinerja PNS MAN 4 Jakarta. Hal ini dilihat dari nilai out put R Square pada t tabel yang memperoleh 5,405 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan variabel tunjangan profesi guru, tunjangan kinerja (remunerasi), dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif terhadap kinerja PNS di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya Pramudita, 2013 *"Faktor-faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Fraud Di Sektor Pemerintah"*, Skripsi Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.,
- Agung Widinugroho dan James Modouw. (2016). *Efektifitas Pemberian Tunjangan Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru IPA dan Prestasi Belajar IPA Siswa SMP/MTs di Jayapura*. Jurnal. ISSN 2338-3402.
- Alhusin, Syahri, 2017, *"Aplikasi Statistik Praktis dengan Menggunakan SPSS 10 for Windows"*, Edisi Revisi, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arfindy Parerung. 2014. *Pengaruh Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. Universitas Manado.
- Asmiarsih T. (2006). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. (Skripsi). Semarang : Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Cole, Nina. 2008. *"Consistency in Employee Discipline: an empirical exploration"*. *Personal Review Volume 37 No 1*.
- Deden Makbuloh, (2011), *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*, Rajawali Perss, Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2014. *Partial Least Squares, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program*

- SmartPLS3.0*, Badan Penerbit Univ. Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Univ. Diponegoro. Semarang.
- Hani, Handoko T. (2017). *Managemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Haryono, Siswoyo, 2017, "Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS Lisrel PLS". Cetakan I. Penerbit Luxima Metro Media, Jakarta. Hal 394, 405.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Mitra Wacana Media.
- Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama RI No. 7394 Tahun 2016 Tentang *Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi Guru Bagi Guru Madrasah*.
- Masyhudzulhak, Ahmad H Sutawidjaya, dan Rosalendro Eddy Nugroho. 2015. *Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian*. LP2S. Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Misanami. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja PNS Staf Personel Tentara Nasional Indonesia*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana. Universitas Mercu Buana. Jakarta
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Surabaya.
- Mutiara S. Panggabean. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Ghalia Indonesia.
- Nikita Kurnia, 2011 "*Model Hubungan Tacit Knowledge dan Kinerja Individu Pada Balai Riset dan Standardisasi industri*", Skripsi, Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik.
- Permendiknas No 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kepala Sekolah*
- Peraturan Pemerintah RI No. 41 Tahun 2009 *Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru dan Dosen, Serta Tunjangan Kehormatan Profesor*.
- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*.
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 20 Tahun 2011 *Tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*.
- Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 2013 *Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2009 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Peraturan Presiden RI No. 154 Tahun 2015 *Tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Dilingkungan Kementerian Agama*.
- Peraturan Menteri Agama No. 29 Tahun 2016 *Tentang Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama*.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 17 Tahun 2016 *Tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi dan Tambahan Bagi Guru PNS Daerah*.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi RI No. 31 Tahun 2016 *Tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Dilingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi*.

- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 12 Tahun 2017 *Tentang Petunjuk Teknis Penyaluran Tunjangan Profesi dan Tambahan Bagi Guru PNS Daerah.*
- Priyatno, Duwi, 2013, "*Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*", Yogyakarta: Media Kom.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, (2009), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veitzal. 2011. *Corporate Performanace Management, Dari Teori ke Praktek.* Ghalia Industri. Bogor.
- Sri Mulyana. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Asisten Kesejahteraan Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie.* Tesis Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen Univ. Mercubuana.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi.* 20. Alfabeta. Bandung.
- Sunarto. *Perkembangan Peserta Didik.* Rineka Cipta. http://www.pengertianpakar.com/2015/03/sekolah-apa-itu-sekolah_7.html (Diakses tanggal 30 Oktober 2017)
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenada Media Group. Jakarta.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Usman Fauzi. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis.* Fisip Unmul. ISSN 2355 – 5408.
- Veithzal Rivai Zainal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* PT. RajaGrafindo Persada Jakarta. Edisi Ketiga.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja.* PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. Edisi Kelima. Cetakan ke Sebelas.
- Widarjono, Agus, 2015 "*Analisis Multivariate Terapan*" Edisi kedua, Penerbit UPP STIM YKPN, Yogyakarta.