

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Profile SMA Negeri 3 Samarinda

SMA Negeri (SMAN) 3 Samarinda, merupakan salah satu [Sekolah Menengah Atas](#) Negeri yang ada di [Provinsi Kalimantan Timur](#), [Indonesia](#). Seperti SMA pada umumnya di [Indonesia](#) masa [pendidikan sekolah](#) di SMAN 3 Samarinda ditempuh dalam waktu tiga tahun pelajaran, mulai dari Kelas X sampai Kelas XII. Sekolah ini adalah sekolah terfavorit setelah SMA Negeri 1 Samarinda, SMA Negeri 2 Samarinda, dan SMA Negeri 5 Samarinda, Semua orang Samarinda pasti mengetahui apa itu SMAN 3 Samarinda atau yang akrab disebut SMAGA. Sekolah yang berdiri pada tahun 1981 ini memang cukup dikenal sebagai sekolah yang masuk kategori ‘Terfavorit’ di Samarinda. Terletak di bilangan jalan Juanda yang masih masuk kategori “tengah kota” sekolah ini selalu bisa bikin bangga para muridnya maupun alumninya.

Sekolah ini sangat lah menarik yaitu berada di dalam gang Meskipun berada di dalam gang, SMAGA berada di jalan Juanda yang notabene adalah salah satu jalan paling sibuk dan kawasannya terus berkembang, SMAGA merupakan salah satu sekolah yang perkembangannya paling pesat di Samarinda. Awalnya hanya memiliki 1 gedung berisi 4 ruang kelas, kini memiliki gedung dengan 24 ruang kelas. Gedung-gedungnya bukan hanya

untuk ruang kelas dan ruang olahraga, tetapi juga terdapat fasilitas Mushalla. Pada periode 2005-2006 dibangunlah sebuah Musholla megah di tengah sekolah ini, sebuah Mushalla yang mewah dan terlihat sangat ikonik. Jika dibandingkan dengan sekolah lain di Samarinda, mungkin hanya SMA Negeri 3 yang mempunyai Musholla yang megah. Musholla itu bernama Al-Mukarramah ini bukan jadi tempat ibadah bagi para siswa-siswi dan guru di SMAGA tetapi juga tempat buat siswa/i melakukan miving bersama, mengaji, dll dan setiap siswa/i yang beragama muslim wajib mengikuti sholat dzuhur bersama.

SMA ini juga mempunyai mata pelajaran yaitu bahasa Jerman dan SMAN 3 ditujukan menjadi sekolah global, maka mulai tahun 2010 SMAGA bekerja sama dengan Goethe-Institut Indonesia mulai membuka kelas untuk belajar bahasa Jerman secara intensif. Murid-murid berprestasinya dapat kesempatan mendapatkan beasiswa ke Jerman langsung, ini benar-benar menjadi faktor pembeda yang membuat SMAGA menjadi sekolah unggul bagi calon siswa siswi yang gemar belajar bahasa asing, karena di Samarinda program bahasa Jerman seperti ini masih tidak ada dalam kurikulum dalam sekolah lain kecuali di SMA 3 Samarinda.

Sejak awal berdiri sampai sekarang SMAGA dikenal sebagai Sekolah yang menghasilkan siswa-siswi berprestasi yang kemudian baik dari kegiatan belajar mengajar hingga olahraga, Prestasi dari Tim Basket Putri yang berhasil mempertahankan gelar juara Honda Developmental Basketball League (DBL)

East Kalimantan Series yang diselenggarakan di Samarinda beberapa waktu lalu, Kemudian salah satu siswinya yaitu Lucy Margaretha Christmas Manalu menjadi salah satu dari 68 anggota Paskibraka Tingkat Nasional yang pada 17 Agustus lalu mengibarkan bendera merah-putih di Istana Negara.

2. Lokasi

SMA Negeri 3 Samarinda berada di Jl.Ir. H. Juanda yaitu terletak di pusat kota Samarinda. Sekolah ini sangatlah strategis kebanyakan sekolah-sekolah yang berada di kota Samarinda dan tidak terlalu strategis dan rawan banjir sehingga SMA N 3 Samarinda merupakan lokasi sekolah yang sangat strategis dan terjangkau.

3. Visi dan Misi

a. Visi : Cerdas, kompetitif, berbudaya dan berakhlak mulia dengan indikator sebagai berikut :

- 1) **Cerdas** meliputi : Cerdas spiritual, Cerdas emosional, Cerdas intelektual, dan Cerdas kinestetis.
- 2) **Kompetitif** meliputi : Bersemangat juang tinggi, Inovatif, dan Berorientasi global.
- 3) **Berbudaya** meliputi : Menjunjung tinggi budaya bangsa, Mengembangkan budaya belajar, dan Mengembangkan budaya sadar mutu.

b. Misi:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang mampu mengembangkan potensi peserta didik secara komprehensif.
- 2) Meningkatkan kualitas input, proses, output dan outcome.
- 3) Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas satuan pendidikan berdasarkan standar nasional dan global.
- 4) Memberdayakan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan.

1. Tujuan Sekolah

Meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta ketrampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

B. Gambaran Umum Subyek Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Guru tetap yang telah bekerja sangat lama. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden sebanyak 60 kuesioner, dan yang kembali yaitu 60 kuesioner. Berikut ini perhitungan tingkat pengembalian kuesioner yang disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.1

Klasifikasi Kuesioner

| No | Kuesioner | Jumlah | Presentase (%) |
|----|---------------------------------|--------|----------------|
| 1 | Kuesioner disebar | 60 | 100 |
| 2 | Kuesioner kembali | 0 | 0 |
| 3 | Kuesioner yang dapat dianalisis | 60 | 100 |

Berdasarkan penjelasan dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 60 kuesioner yang disebarkan pada responden, kuesioner yang kembali sebanyak 60 kuesioner, yang selanjutnya data tersebut akan diolah menggunakan SPSS. Berikut ini akan disajikan deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja, dan tingkat gaji.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan usia dibagi kedalam 3 golongan yaitu responden berusia ≤ 25 tahun, responden berusia 26 – 39 tahun, dan responden berusia 40 - 45 tahun. Berikut sajian data responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|----|-----------------|-------------------|----------------|
| 1 | ≤ 25 tahun | 8 | 13.33 |
| 2 | 26 – 39 tahun | 40 | 66.7 |
| 3 | 40 - 45 tahun | 12 | 20 |
| | Total | 60 | 100 |

Berdasarkan penjelasan tabel di atas menunjukkan bahwa responden berusia < 25 tahun sebanyak 8 orang (13.33%), responden yang berusia antara 26 –39 tahun sebanyak 40 orang (66.7%) dan responden yang berusia > 45 tahun sebanyak 12 orang (20%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Pada penelitian ini, responden penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin, dibagi kedalam 2 golongan yaitu responden wanita, dan responden laki-laki. Berikut sajian data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Usia | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|-----------|--------------|--------------------------|-----------------------|
| 1 | Pria | 38 | 63.33 |
| 2 | Wanita | 22 | 36.7 |
| | Total | 60 | 100 |

Berdasarkan penjelasan tabel di atas menunjukkan bahwa responden pria sebanyak 38 orang (63.33%) dan responden wanita sebanyak 22 orang (36.7%).

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan pendidikan dibagi kedalam 3 golongan yaitu responden dengan masa kerja lama, responden dengan pengalaman kerja 4-6 tahun, dan responden dengan pengalaman kerja ≥ 6 tahun. Berikut sajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan.

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

| No | Lama Bekerja | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|-----------|---------------------|------------------------------|---------------------------|
| 1 | <4 tahun | 30 | 50 |
| 2 | 4-6 tahun | 23 | 38.33 |
| 3 | > 6 tahun | 7 | 11.7 |
| | Total | 60 | 100 |

Berdasarkan penjelasan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja < 4 tahun, sebanyak 30 orang (50%),

responden yang telah bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 23 orang (38.33%), dan responden yang telah bekerja selama > 6 tahun sebanyak 7 orang (11.7%).

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan Bulanan

Pada penelitian ini, responden penelitian berdasarkan tingkat pendapatan dibagi kedalam 3 golongan yaitu responden dengan tingkat pendapatan < Rp. 2.000.000, responden dengan tingkat pendapatan Rp. 2.000.000-Rp.4.000.000, dan responden dengan tingkat pendapatan > Rp. 4.000.000. Berikut sajian data responden berdasarkan tingkat pendapatan.

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Gaji

| No | Pendapatan | Frekuensi (orang) | Persentase (%) |
|-----------|-----------------------------|--------------------------|-----------------------|
| 1 | < Rp. 2.000.000 | 21 | 35 |
| 2 | Rp. 2.000.000- Rp.4.000.000 | 33 | 55 |
| 3 | > Rp. 4.000.000 | 6 | 10 |

| | | | |
|--|--------------|----|------------|
| | Total | 60 | 100 |
|--|--------------|----|------------|

Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendapatan \leq Rp. 2.000.000 sebanyak 21 orang (35%), responden yang memiliki pendapatan \leq Rp. 2.000.000- Rp. 4.000.000.00 sebanyak 33 orang (55%), responden yang memiliki pendapatan \geq Rp. 4.000.000 sebanyak 6 orang (10%).

C. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden dilakukan rekapitulasi kemudian digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada guru di SMA N 3 Samarinda. Perhitungan nilai indeks menggunakan rumus berikut ini (Ferdinand, 2006):

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)\} / 5$$

Dimana:

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Jawaban dimulai dari angka 1-5, maka angka indeks yang dihasilkan dimulai dari angka 12 hingga 60. Angka diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 1 maka indeksnya sebesar $(60 \times 1) / 5 = 12$. Angka 60 diperoleh jika secara ekstrim seluruh jawaban responden pada angka 5 maka nilai indeksnya sebesar $(60 \times 5) / 5 = 60$. Kriteria lima kotak (*five-box method*) digunakan dan rentang 48 dibagi lima menghasilkan range sebesar 9,6 sehingga nilai interval partisipasi sebagai berikut :

$$\frac{60 - 12}{5} = 9,6$$

5

12 – 21.59 = Sangat Tidak Setuju _____

21.6 – 31.19 = Tidak Setuju

31.2 – 40.79 = Netral

40.8 - 50.39 = Setuju

50.4 – 59,99 = Sangat Setuju

60

Adapun hasil pengujian statistik deskriptif di jabarkan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kompensasi didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6

Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi

| Indikator | Jumlah skor | Nilai indeks | Ket |
|------------------|--------------------|---------------------|---------------|
| Kompensasi | 272 | 54.4 | Sangat Setuju |

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai indeks kepuasan kerja sebesar 54.4 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah sangat setuju.

Tabel 4.7

Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi

| Indikator | Skor | | | | | Nilai indeks | Ket |
|------------------|-------------|-----------|-----------|----------|-----------|---------------------|------------|
| | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| X1.1 | 0 | 0 | 0 | 13 | 47 | 57.4 | SS |
| X1.2 | 0 | 0 | 0 | 24 | 36 | 55,2 | SS |
| X1.3 | 0 | 0 | 5 | 19 | 36 | 54,2 | SS |
| X1.4 | 0 | 0 | 2 | 22 | 36 | 54,8 | SS |
| X1.5 | 0 | 0 | 3 | 19 | 38 | 55 | SS |
| X1.6 | 0 | 0 | 8 | 36 | 16 | 49.8 | S |

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X1.1 yang nilai indeks sebesar 57.4 dengan jawaban responden sangat setuju, sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X1.6 dengan nilai indeks sebesar 49.8 dengan jawaban responden setuju.

2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Disiplin kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8

Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin kerja

| Indikator | Jumlah skor | Nilai indeks | Ket |
|------------------|--------------------|---------------------|---------------|
| Disiplin kerja | 268,83 | 53,8 | Sangat Setuju |

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai indeks Disiplin kerja sebesar 53,8 sehingga mayoritas jawaban responden untuk variabel ini adalah sangat setuju.

Tabel 4.9

Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin kerja

| Indikator | Skor | | | | | Nilai indeks | Ket |
|------------------|-------------|-----------|-----------|----------|-----------|---------------------|------------|
| | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| X2.1 | 0 | 0 | 9 | 17 | 34 | 53 | SS |
| X2.2 | 0 | 0 | 4 | 20 | 36 | 54,4 | SS |
| X2.3 | 0 | 0 | 2 | 30 | 28 | 53,2 | SS |
| X2.4 | 0 | 0 | 12 | 24 | 24 | 50,4 | SS |
| X2.5 | 0 | 0 | 2 | 19 | 39 | 55,4 | SS |
| X2.6 | 0 | 0 | 0 | 19 | 41 | 56,2 | SS |

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X2.6 yang nilai indeks sebesar 56,2 (sangat setuju), sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X2.1 dengan nilai indeks sebesar 53 (sangat setuju).

3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan kerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel Kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10

Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan kerja

| Indikator | Jumlah skor | Nilai indeks | Ket |
|------------------|--------------------|---------------------|------------|
| Kepuasan kerja | 215,3 | 43,06 | Setuju |

Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai indeks kepuasan kerja sebesar 43,06 yang artinya mayoritas responden menjawab setuju.

Tabel 4.11

Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan kerja

| Indikator | Skor | | | | | Nilai indeks | Ket |
|-----------|------|----|----|----|----|--------------|-----|
| | STS | TS | KS | S | SS | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| X3.1 | 1 | 8 | 19 | 19 | 13 | 43 | S |
| X3.2 | 1 | 4 | 15 | 28 | 12 | 45,2 | S |
| X3.3 | 0 | 5 | 21 | 25 | 9 | 43,6 | S |
| X3.4 | 3 | 8 | 18 | 21 | 10 | 41,4 | S |
| X3.5 | 1 | 6 | 27 | 13 | 13 | 42,2 | S |
| X3.6 | 3 | 10 | 11 | 23 | 13 | 42,6 | S |
| X3.7 | 0 | 9 | 28 | 19 | 4 | 39,6 | N |
| X3.8 | 2 | 4 | 17 | 23 | 14 | 44,6 | S |
| X3.9 | 1 | 2 | 25 | 14 | 18 | 45,2 | S |
| X3.10 | 0 | 8 | 16 | 28 | 8 | 43,2 | S |

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator X3.2 dan X3.9 yang nilai indeks sebesar sama-sama 45,2 (setuju) sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator X3.7 yang nilai indeks sebesar 39,6 (netral).

4. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat pada jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden. Variasi jawaban responden untuk variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12

Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja

| Indikator | Jumlah skor | Nilai indeks | Ket |
|-----------|-------------|--------------|--------|
| Kinerja | 242,11 | 48,42 | Setuju |

Sumber : lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai indeks Kinerja sebesar 48,42 yang artinya mayoritas responden menjawab setuju.

Tabel 4.13

Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja

| Indikator | Skor | | | | | Nilai indeks | Ket |
|-----------|------|----|----|----|----|--------------|-----|
| | STS | TS | N | S | SS | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | |
| Y1.1 | 0 | 1 | 12 | 34 | 13 | 47,8 | S |
| Y1.2 | 1 | 3 | 12 | 27 | 17 | 47,2 | S |
| Y1.3 | 0 | 1 | 21 | 33 | 5 | 45 | N |
| Y1.4 | 0 | 1 | 12 | 34 | 13 | 47,8 | S |
| Y1.5 | 0 | 0 | 14 | 29 | 17 | 48,6 | S |
| Y1.6 | 0 | 0 | 1 | 33 | 26 | 53 | SS |
| Y1.7 | 0 | 1 | 6 | 42 | 11 | 48,4 | S |
| Y1.8 | 1 | 2 | 11 | 27 | 19 | 48,2 | S |
| Y1.9 | 0 | 2 | 4 | 37 | 17 | 49,8 | S |

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa penilaian tertinggi terdapat pada indikator Y1.6 yang nilai indeks sebesar 53 (sangat setuju) sedangkan penilaian terendah terdapat pada indikator Y1.3 yang nilai indeks sebesar 45 (netral).

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti. Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.14

Hasil Uji Validitas Item – Item Variabel Penelitian

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig | Keterangan |
|----------------|-----------------|-------|-------------|
| Kompensasi | X1.1 | 0,036 | Valid |
| | X1.2 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,006 | Valid |
| | X1.4 | 0,013 | Valid |
| | X1.5 | 0,000 | Valid |
| | X1.6 | 0,973 | Tidak Valid |
| | X1.7 | 0,000 | Valid |
| Disiplin Kerja | X2.1 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,571 | Tidak Valid |
| | X2.5 | 0,160 | Tidak Valid |
| | X2.6 | 0,000 | Valid |
| | X2.7 | 0,000 | Valid |
| | X2.8 | 0,009 | Valid |
| Kepuasan Kerja | X3.1 | 0,007 | Valid |

| | | | |
|--|------|-------|-------------|
| | X3.2 | 0,043 | Valid |
| | X3.3 | 0,002 | Valid |
| | X3.4 | 0,731 | Tidak Valid |
| | X3.5 | 0,670 | Tidak Valid |
| | X3.6 | 0,225 | Tidak Valid |
| | X3.7 | 0,001 | Valid |

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig | Keterangan |
|----------|-----------------|-------|-------------|
| | X3.8 | 0,001 | Valid |
| | X3.9 | 0,224 | Tidak Valid |
| | X3.10 | 0,015 | Valid |
| | X3.11 | 0,000 | Valid |
| | X3.12 | 0,552 | Tidak Valid |
| | X3.13 | 0,063 | Tidak Valid |
| | X3.14 | 0,001 | Valid |
| | X3.15 | 0,027 | Valid |
| | X3.16 | 0,011 | Valid |
| Kinerja | Y1.1 | 0,015 | Valid |
| | Y1.2 | 0,065 | Tidak Valid |
| | Y1.3 | 0,000 | Valid |
| | Y1.4 | 0,048 | Valid |
| | Y1.5 | 0,000 | Valid |
| | Y1.6 | 0,001 | Valid |
| | Y1.7 | 0,000 | Valid |
| | Y1.8 | 0,000 | Valid |
| | Y1.9 | 0,000 | Valid |
| | Y1.10 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.14 dan 4.15 diatas menunjukkan bahwa terdapat 10 item pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan ke 6 dari variabel kompensasi, pertanyaan ke 4 dan ke 5 dari variabel disiplin kerja,

pertanyaan ke 1 dan ke 4 dari variabel kompensasi, pertanyaan ke 4,5,6,9,12,13 dari variabel kepuasan kerja dan pertanyaan ke 2 dari variabel kinerja, karena memiliki level signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karenanya item item tersebut tidak akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.16

Hasil Uji Validitas Yang Valid Item – Item Variabel Penelitian

| Variabel | Item Pertanyaan | Sig | Keterangan |
|-----------------|------------------------|------------|-------------------|
| Kompensasi | X1.1 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0,004 | Valid |
| | X1.7 | 0,000 | Valid |
| Disiplin Kerja | X2.1 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,000 | Valid |
| | X2.6 | 0,000 | Valid |
| | X2.7 | 0,000 | Valid |
| | X2.8 | 0,000 | Valid |
| Kepuasan Kerja | X3.1 | 0,000 | Valid |
| | X3.2 | 0,000 | Valid |
| | X3.3 | 0,000 | Valid |
| | X3.7 | 0,000 | Valid |
| | X3.8 | 0,000 | Valid |
| | X3.10 | 0,000 | Valid |

| | | | |
|---------|-------|-------|-------|
| | X3.11 | 0,000 | Valid |
| | X3.14 | 0,000 | Valid |
| | X3.15 | 0,000 | Valid |
| | X3.16 | 0,000 | Valid |
| Kinerja | Y1.1 | 0,001 | Valid |
| | Y1.3 | 0,001 | Valid |
| | Y1.4 | 0,000 | Valid |
| | Y1.5 | 0,000 | Valid |
| | Y1.6 | 0,000 | Valid |
| | Y1.7 | 0,000 | Valid |
| | Y1.8 | 0,000 | Valid |
| | Y1.9 | 0,000 | Valid |

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa semua item-item pertanyaan dari setiap variabel sudah valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05 (5%). Oleh karenanya item - item tersebut bisa digunakan dalam penelitian ini.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,6$ maka reliabilitas diterima.

Tabel 4.17

Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian

| Variabel | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-----------------|--------------------------------|-------------------|
| Kompensasi | 0,681 | Reliabel |
| Disiplin kerja | 0,728 | Reliabel |
| Kepuasan kerja | 0,684 | Reliabel |
| Kinerja | 0,718 | Reliabel |

Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) dinyatakan reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.18**Hasil Uji Normalitas Item – Item Variabel Penelitian**

| | | |
|--------------------------|----------------|--------------------------------|
| | | Unstandardized Predicted Value |
| N | | 60 |
| Normal Parameters(a,b) | Mean | 36,2500000 |
| | Std. Deviation | 1,24987145 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,168 |
| | Positive | ,071 |
| | Negative | -,168 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,304 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,067 |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal, karena data memiliki nilai *Kolmogorof Smirnov Z* mendekati 1 dengan signifikansi asimetris lebih besar dari 0,05.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

Peneliti menggunakan uji t test untuk menguji hipotesis 1, 2 dan 3.

Adapun hasil dari pengujian t test sebagai berikut :

Tabel 4.19**Hasil Uji T Test**

| Model | | <i>Standardized Coefficients</i> | T | Sig. |
|-------|------------|----------------------------------|-------|------|
| | | Beta | | |
| 1 | (Constant) | | 2,086 | ,042 |
| | Kompensasi | ,086 | ,647 | ,520 |

| | | | | |
|--|----------------|------|-------|------|
| | Displin Kerja | ,141 | ,950 | ,346 |
| | Kepuasan Kerja | ,396 | 2,827 | ,007 |
| <i>a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai</i> | | | | |

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa untuk variabel kompensasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,086 nilai t hitung sebesar 0,647 dan signifikansi pada 0,520 ($p\text{-value} > 0,05$), Artinya bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka hipotesis 1 ditolak.

2. Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,141 nilai t hitung sebesar 0,950 dengan taraf signifikansi 0,346 ($p\text{-value} > 0,05$). Artinya bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis 2 di tolak.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.19 menunjukkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,396 nilai t hitung sebesar 2,827 dan taraf signifikansi 0,007 ($p\text{-value} < 0,05$). Artinya bahwa

variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis 3 dapat diterima.

Tabel 4.20

Hasil Uji F

| Model | F | Sig. |
|---|----------|-------------|
| 1 | 2,901 | ,043(a) |
| a. <i>Predictors:</i> (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja | | |
| b. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Pegawai | | |

Berdasarkan penjelasan Tabel 4. 20 di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 2,901. Pada derajat bebas 1 (df_1) = jumlah variabel – 1 = 4-1 = 3, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n-k = 60-4 = 56$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 2,77 dengan demikian F hitung > F tabel yaitu 2,901 > 2,77 pada tingkat signifikansi 0,043.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 ditolak, yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Namun realitas dilapangan kinerja guru menunjukkan bahwa ada kecenderungan negatif

bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari wawancara dan pengamatan dilapangan yang saya lakukan terhadap sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru yang sudah mendapatkan kompensasi berupa tunjangan sertifikasi masih jauh dari yang diharapkan. Guru masih banyak yang tidak tepat waktu dalam mengajar, penyelesaian tugas yang dibebankan masih belum optimal.

Maka hal ini akan berpengaruh terhadap kompensasi terhadap kinerja guru tersebut. Jika terjadi ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi merupakan hal yang wajar, apabila para guru menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar akan tetapi juga lebih adil". Pemberian kompensasi yang dilaksanakan secara benar akan dapat memuaskan dan memotivasi guru guna mencapai tujuan bagi guru tersebut. Tetapi berbanding kebalik dengan kinerja yang mereka hasilkan sebagai seorang guru, mereka banyak yang menyepelkan pekerjaan mereka sebagai seorang pendidik.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Maryani dan Bambang Supomo (2011), Yeti Indrawati(2014), dan Veronika Prasetya dkk.(2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 ditolak yang artinya bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa Guru SMA Negeri 3 Samarinda memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada. Para pegawai merasa bahwa mereka mampu melakukan tugas yang lebih menantang dari pekerjaan yang ada saat ini. Kepercayaan ini didasari pada pengalamannya atas pekerjaan-pekerjaan yang pernah mereka lakukan, sehingga ketika dihadapkan oleh pekerjaan-pekerjaan yang sama mereka merasa dapat melaksanakannya dengan mudah. Melalui pengalamannya itu mereka termotivasi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh sekolah.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yeti Indrawati (2014) dan Selvia Dewi Novita (2015) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini juga tidak senada dengan hasil penelitian Veronika Prasetya dkk (2013) dan Regina Gledy Kasegar (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 3 diterima, yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Guru jika dalam bekerjanya sangat teliti maka dapat di katakan seorang guru tersebut memiliki kinerja sangat baik, faktor lingkungan juga sangat mendasari kegiatan yang di lakukan oleh guru tersebut. Bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja semakin bagus kinerja guru tersebut semakin tinggi kepuasan yang di hasilkan, kepuasan kerja sangat penting dalam perkembangan kinerja yang dihasilkan oleh guru tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Maryani dan Bambang Supomo (2011), Yeti Indrawati (2014), dan Veronika Prasetya dkk.(2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.