

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
 KINERJA GURU  
 SD NEGERI 69 KOTA BENGKULU**

**Ratih Komala Dewi**

Dosen Ekonomi Prodi Ekonomi Syariah IAIN Curup

email: [ratih.komala@iaincurup.ac.id](mailto:ratih.komala@iaincurup.ac.id)

**Abstract:** *The findings of this study were to determine the effect of Leadership, Compensation and Discipline on the performance of teachers in elementary school 69 of Bengkulu City . Data collection methods used were observation and distribution of questionnaires to 48 elementary school teachers in elementary school 69 of Bengkulu city. Quantitative data analysis method is done by looking for the scoring of data scaling (scoring), while the qualitative method of data analysis is done by processing SPSS 22 software data with F test statistics and t test statistics and drawing conclusions and verification of data. The results of this study indicate that leadership roles, Compensation and Discipline have a significant effect simultaneously and have relevance to teacher performance. The principal has the task of fostering the teachers related to their main tasks, namely teaching students so that they achieve optimal performance. Furthermore, the principal as a person who is used as a role model can provide examples of teaching and learning activities in front of the class and high work discipline so that the teacher can imitate and practice in carrying out daily tasks and improve the discipline of each teacher. On the other hand, the findings of this study indicate that teachers who have received compensation in the form of teacher professional allowances have better performance than teachers who have not received teacher professional allowances. Based on the results of research conducted in Elementary School 69 of Bengkulu city, compensation has the most dominant influence on teacher performance.*

**Keywords:** *Leadership, Compensation and Discipline on teacher performance*

**PENDAHULUAN**

Negara Republik Indonesia telah mengatur regulasi tentang hak mendapatkan pendidikan dalam Undang-Undang Dasar Negara Tahun 1945 pada Pasal 31 yang berbunyi bahwa (1) Setiap warga Negara berhak

mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan

serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Sekolah dasar merupakan tahapan pertama pada jenjang pendidikan di Indonesia. Peran sumber daya manusia pada sekolah dasar sangatlah menentukan sejauh mana para siswa akan mendapatkan pelayanan pendidikan. Pelayanan pendidikan ini tentunya sangat dipengaruhi oleh kinerja para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kinerja guru tersebut akan menjadi tolak ukur baik secara kualitas maupun kuantitas dalam memberikan pelayanan pendidikan.

Selanjutnya, Sagala (2000) mengemukakan bahwa sekolah dikatakan bermutu jika prestasi sekolah khususnya prestasi siswa menunjukkan pencapaian yang tinggi dalam (1) Prestasi akademik yaitu raport dan nilai Ebtanas murni yang memenuhi standar, (2) Memiliki nilai-nilai kejujuran, ketakwaannya, kesopanan, dan mampu mengapresiasi nilai-nilai budaya, dan (3) Memiliki tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan yang diwujudkan dalam bentuk keterampilan sesuai dasar ilmu yang diterima di sekolah.

Pada Kota Bengkulu terdapat sekolah dasar negeri dan swasta, salah satunya yaitu Sekolah Dasar Negeri 69 Kota Bengkulu. Sekolah Dasar Negeri 69 Kota Bengkulu ini di pimpin oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo (2002 : 10) mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai leader harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar,

pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai leader akan tercermin dalam sifat-sifat (1) jujur, (2) percaya diri, (3) tanggung jawab, (4) berani mengambil resiko dan keputusan, (5) berjiwa besar, (6) emosi yang stabil, (7) teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijaksanaan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjadi tidak kondusif.

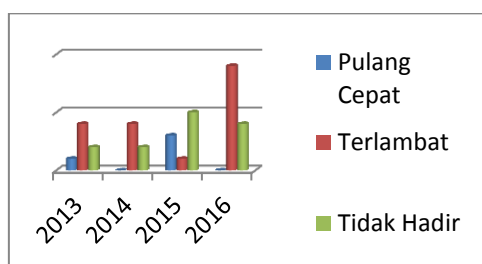
Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Berbagai upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dalam memberikan pelayanan

pendidikan yaitu dengan meningkatkan disiplin para guru Sekolah Dasar Negeri 69 Kota Bengkulu dengan menggunakan absen finger print sehingga jam kerja para guru lebih optimal.

Dalam realitanya upaya peningkatan kinerja pada SD Negeri 69 kota Bengkulu tersebut, masih guru yang masih belum disiplin. Hal tersebut dapat dilihat dari peningkatan jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan guru pada SD Negeri 69 kota Bengkulu. Adapun visualisasi absensi guru SD Negeri 69 kota Bengkulu disajikan pada gambar 1.1 berikut :



**Gambar 1.1 Angka Kedisiplinan Guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu**

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang terlambat dan tidak datang ke sekolah. Hal tersebut tentunya dapat menimbulkan suasana kelas yang tidak kondusif dan pemberian materi terhadap pelajar menjadi tidak efektif sehingga butuh pembinaan kepada para guru tersebut.

Keith, Davis (2003) menyatakan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat Malthis dan Jackson bahwa disiplin kerja berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidapatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran.

Selain itu, pemerintah juga telah mengatur tentang regulasi kompensasi dari hasil kinerja para guru dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2009 tentang Tunjangan Profesi Guru Dan Dosen, Tunjangan Khusus Guru Dan Dosen, Serta Tunjangan Kehormatan Profesor dalam pasal 3 (1) Guru dan dosen yang

telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan diberi tunjangan profesi setiap bulan. (2) Tunjangan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada guru dan dosen pegawai negeri sipil dan bukan pegawai negeri sipil.

Pemberian kompensasi dalam bentuk tunjangan profesi guru ini tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja para guru sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dengan memberikan pelayanan pendidikan dengan maksimal sehingga mencetak sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing secara kompetitif.

Berdasarkan pra penelitian atau pengamatan awal, terdapat fenomena yang ada serta dilengkapi dengan data dan fakta di SD Negeri 69 Kota Bengkulu tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada SD Negeri 69 Kota Bengkulu”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Guru**

Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Dikatakan demikian karena guru merupakan individu yang berhadapan langsung dengan para siswanya. Tinggi rendahnya prestasi siswa berkaitan erat dengan kinerja guru yang sehari-hari mendampingi siswanya. Oleh karena itu guru yang memiliki kinerja yang baik merupakan guru yang diharapkan oleh lembaga maupun siswanya untuk terus melakukan tugasnya dengan baik.

Menurut Hickhmen (1990) bahwa tinggi rendahnya kinerja pada dasarnya dapat diukur dengan menggunakan :

1. Kualitas
2. Kemampuan
3. Inisiatif
4. Komunikasi
5. Ketepatan waktu

Menurut Undang- Undang Republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

“Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan

mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”

Keenam tugas utama guru tersebut di atas dapat dijadikan dimensi pengukuran kinerja guru professional.

### **Kepemimpinan**

Mulyasa (2008) mengemukakan kepala sekolah merupakan orang yang memiliki kemampuan profesional yang bekerja berdasarkan pola kinerja profesional yang disepakati bersama untuk memberi kemudahan dan mendukung keberhasilan pembelajaran.

Keberhasilan pembelajaran berkaitan erat dengan kinerja guru yang menjalankan tugasnya. Untuk mewujudkan kinerja guru yang optimal diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan profesional. Dengan demikian terlihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Jadi, atas dasar itu diduga terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Artinya makin baik kepemimpinan kepala sekolah makin baik pula kinerja seorang guru. Demikian pula sebaliknya makin buruk kepemimpinan kepala sekolah makin rendah kinerja seorang guru.

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dalam bentuk jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun dan berbagai tunjangan lainnya. Kompensasi non finansial berupa kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, waktu yang fleksibel, dan pembagian pekerjaan yang baik. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya.

Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya

semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banya pula. Dengan demikian, kompensasinya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan.

Dengan kata lain kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan

memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya.

Berdasarkan Undang Undang Guru dan Dosen (UUGD) Nomor 19 Tahun 2007 menyatakan bahwa guru adalah pendidik yang profesional yang harus memiliki sejumlah persyaratan baik kualifikasi akademik maupun kompetensi sebagai agen pengajar. Bagi agen pengajar yang memenuhi Sejumlah persyaratan baik kualifikasi dan kompetensi serta lulus uji program pendidikan profesi akan diberikan sertifikasi pendidik. Menurut Mulyasa (2008) sertifikasi guru merupakan proses uji kompensasi bagi calon atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya, dengan demikian setelah sertifikasi guru diharapkan kinerja guru lebih berkualitas dan berdampak pada kesejahteraan guru yang berupa tunjangan profesi (kompensasi).

### **Disiplin**

Kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat dari sikap pegawainya. Sikap dan tingkah laku pegawai berpatokan pada kepatuhan dalam melaksanakan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Mematuhi peraturan berarti memberi

dukungan positif pada organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai yang tertib dan disiplin, mentaati norma-norma dan peraturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas. Sebaliknya apabila pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi tidak disiplin, maka akan sulit sekali melaksanakan program-programnya, sulit meningkatkan produktivitas dan sulit merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Fathoni (2006) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Uraian di atas mengandung arti bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perbuatan karyawan/guru dalam mentaati semua pedoman dan peraturan yang telah ditentukan untuk tercapainya tujuan organisasi. Disiplin berkaitan erat dengan perilaku karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Selanjutnya Fathoni menyatakan bahwa: "Kedisiplinan

diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan (organisasi) dan norma-norma sosial yang berlaku." Pernyataan di atas mengandung arti bahwa indikator keberhasilan pelaksanaan disiplin pegawai pada suatu organisasi terlihat dari tingkat ketepatan waktu, tingkat kesadaran dalam bekerja dan tingkat kepatuhan kepada peraturan.

Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka salah satu faktor yang sangat menentukan adalah terciptanya disiplin kerja para pegawainya dengan asumsi bahwa dalam suasana disiplinlah organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka dimensi pengukuran disiplin kerja pada penelitian ini mengacu pada teori Fathoni yang menggunakan tiga kriteria pengukuran disiplin yaitu tingkat ketepatan waktu, tingkat kesadaran dalam bekerja dan tingkat kepatuhan kepada peraturan.

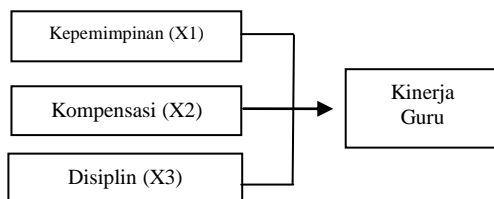
## **METODELOGI PENELITIAN**



Pada penelitian ini diasumsikan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja guru pada SD Negeri 69 Kota Bengkulu adalah : Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin.

Ketiga faktor tersebut akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja guru pada SD Negeri 69 Kota Bengkulu, untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran tersebut divisualisaikan dalam skema berikut:

**Variabel Independen (X)      Variabel  
Dependen (Y)**



Gambar : 1.2 Kerangka Analisis

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini mengambil sample dari suatu populasi dan menggunakan kuisisioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data. Penelitian dilakukan pada SD Negeri 69 Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, hasil yang diteliti difokuskan pada penggambaran kondisi lapangan mengenai kinerja guru dalam pelayanan

pendidikan pada SD Negeri 69 Kota Bengkulu.

Metode pengumpulan data pada subyek penelitian ditentukan dengan menggunakan purposive sampling yaitu dari seluruh guru pada SD Negeri 69 Kota Bengkulu sejumlah 48 orang guru dan 1 orang kepala sekolah.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuisisioner dan observasi sebagai alat pengumpulan data. Penelitian dilakukan pada SD Negeri 69 Kota Bengkulu. Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan dengan pengolahan data menggunakan *software* SPSS 22 melalui uji statistik F dan uji statistik t serta penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

SD Negeri 69 Kota Bengkulu merupakan salah satu sekolah dasar di Kota Bengkulu yang berlokasi di Jalan WR. Supratman Kota Bengkulu. Sekolah Dasar Negeri 69 Kota Bengkulu Demak memiliki luas tanah 2400 m<sup>2</sup> dan luas bangunan 840 m<sup>2</sup>, memiliki 18 ruang kelas dengan jumlah pegawai sebanyak 42 orang. Keseluruhan anak didik di Sekolah Dasar Negeri 69 Kota Bengkulu berjumlah 718 siswa, terdiri dari 348

siswa laki-laki dan 370 siswa perempuan.

SD Negeri 69 Kota Bengkulu memiliki tujuan yaitu :

- a. Mengembangkan keimanan dan bertakwa di lingkungan sekolah untuk membentuk siswa berkarakter, cerdas, kreatif, jujur, sopan, mampu bekerja sama dan mencintai lingkungan
  - b. Menciptakan proses pembelajaran aktif, kreatif, efisien, relevan dan kreatif
  - c. Melaksanakan pendidikan yang bermutu, efisien, relevan dan kreatif
  - d. Mengembangkan manajemen yang transparan, akuntabel, partisipatif efektif serta berdaya saing tinggi
  - e. Meningkatkan pencapaian kompetensi siswa yang mampu bersaing dalam era globalisasi
  - f. Menumbuhkan persepsi, apersepsi yang positif
  - g. Mengalakkan kegiatan ekstrakurikuler dan mendukung perkembangan IPTEK dan seni
  - h. Menumbuhkan dan meningkatkan budaya gemar membaca dan menulis
- Dalam upaya mencapai tujuannya tersebut, SD Negeri 69 Kota Bengkulu memiliki visi dan misi. Adapun visi SD Negeri 69 Kota

Bengkulu yaitu : “Membentuk Anak Bangsa Yang Berkarakter, Cerdas, Cermat, Kreatif Dan Kompetitif Dengan Berlandas Iman Dan Taqwa”.

### Hasil Pengolahan Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner terhadap responden guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu dengan menggunakan software SPSS 22 diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.352 + 3.712X_1 + 5.922 X_2 + 8.341 X_3$$

dimana,

Y : Kinerja guru

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Kompensasi

X<sub>3</sub> : Disiplin

Hal tersebut berindikasi bahwa Kepemimpinan, kompensasi dan disiplin memberikan pengaruh yang terkait terhadap Kinerja guru pada SD Negeri 69 Kota Bengkulu .

### Uji Statistik F

Adapun hasil pengujian statistik F menggunakan software SPSS 22 terdapat nilai annova (uji statistik F) sebesar .930 dengan signifikansi .002. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa Kepemimpinan, kompensasi dan disiplin memiliki pengaruh positif

terhadap kinerja guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu.

Kepala sekolah mempunyai tugas untuk membina para guru berkaitan dengan tugas pokoknya, yaitu mengajar siswa sehingga mencapai prestasi yang optimal. Selanjutnya, kepala sekolah sebagai orang yang dijadikan panutan dapat memberikan contoh kegiatan belajar mengajar di depan kelas dan disiplin kerja yang tinggi sehingga para guru dapat mencontoh dan mempraktikkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari serta meningkatkan disiplin masing-masing guru.

Pada sisi yang lain, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa para guru yang telah mendapatkan kompensasi berupa tunjangan profesi guru memiliki kinerja yang lebih baik dari guru yang belum mendapat tunjangan profesi guru.

#### **Uji Statistik t**

Adapun hasil pengujian statistik t menggunakan software SPSS 22 diperoleh nilai uji statistik t untuk pengaruh parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja guru sebesar .341 dengan signifikan sebesar .002, selain itu untuk pengaruh parsial antara kompensasi terhadap kinerja guru

sebesar .432 dengan signifikan sebesar .002, sedangkan untuk pengaruh parsial antara disiplin terhadap Kinerja guru sebesar .343 dengan signifikan sebesar .001.

Berdasarkan hasil uji t dari data penelitian diperoleh bahwa :

Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peran kepala sekolah dalam mendelegasikan tugas kepada para guru sehingga guru merasa memiliki tanggung jawab dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diemban dengan maksimal sehingga mendorong peningkatan kinerja guru.

Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang telah menerima kompensasi merupakan guru yang telah teruji baik secara kompetensi maupun secara akademik sehingga sangat menunjang peningkatan kualitas dan kuantitas kinerjanya.

Disiplin memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa guru

yang disiplin dapat menciptakan suasana kelas yang lebih kondusif sehingga pemberian materi terhadap siswa lebih efisien sehingga para siswa SD Negeri 69 Kota Bengkulu dapat berkonsentrasi dalam menerima pelajaran.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan maka dapat diberikan beberapa saran, antara lain sebagai berikut :

1. Temuan penelitian diperoleh kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada kinerja guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melakukan kunjungan kelas berkala pada SD Negeri 69 Kota Bengkulu, namun kunjungan tersebut belum efektif karena tidak semua kelas dikunjungi Kepala Sekolah. Oleh karena itu hendaknya kepala sekolah melakukan kunjungan kelas secara menyeluruh sehingga dapat

### **DAFTAR PUSTAKA**

Fathoni. 2006. *Manajemen Penelitian*. Semarang : CV. Rineka Cipta

Hickhmen. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Putra Adiperkasa

memantau kondisi seluruh kelas pada SD Negeri 69 Kota Bengkulu.

2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kompensasi memiliki pengaruh positif pada kinerja guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu. Namun, realitanya tidak semua guru mendapat kompensasi yang dalam hal ini berupa tunjangan profesi. Hal tersebut membuat guru yang tidak mendapatkan kompensasi kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas yang diemban sehingga kurang menunjang dalam peningkatan kinerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh disiplin memiliki pengaruh positif pada kinerja guru SD Negeri 69 Kota Bengkulu. Adanya absen finger print sangatlah menunjang tingkat disiplin para guru karena ada *punishment* bagi para guru yang terlambat yang menjadi efek jera.

Keith, Davis. 2003. *Human Resources Management "an xperimental Approach"*. New York: McGraw-Hill

Mulyasa. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Sulita: Bandung

Peraturan Pemerintah Republik  
Indonesia Nomor 41 tahun 2009  
tentang Tunjangan Profesi Guru  
Dan Dosen, Tunjangan Khusus  
Guru Dan Dosen, Serta  
Tunjangan Kehormatan Profesor  
Sagala.2000. *Sistem Manajemen  
Kinerja*, Penerbit PT Gramedia  
Pustaka, Jakarta

Undang-Undang Dasar Negara Tahun  
1945: Pasal 31

Undang-Undang No. 24 Tahun 1992  
tentang Penataan Ruang.  
Lembaran Negara RI Tahun  
1992, No. 115. Sekretariat  
Negara. Jakarta

Undang Undang Guru dan Dosen  
(UUGD) Nomor 19 Tahun 2007

Wahjosumijo.2002. *Psikologi Sosial  
untuk Manajemen*, Perusahaan  
dan industri,Jakarta. PT. Raja  
Grafindo Persada