

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA**

(Studi Pada Guru PNS SMP N 1 Petanahan Kebumen)

**Shoim Dwi Rhakmawati
STIE PUTRA BANGSA KEBUMEN**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation, work environment, and leadership on the work discipline of teachers PNS at SMP N 1 Petanahan Kebumen. The problems raised in this study were the effect of compensation, work environment, and leadership on teacher PNS work discipline at SMP N 1 Petanahan Kebumen, with the aim of knowing how much influence compensation, work environment, and leadership have on teacher PNS work discipline at SMP N 1 Petanahan Kebumen partially or simultaneously. The sample data taken in this study are teachers PNS at SMP N 1 Petanahan Kebumen, totaling 34 teachers PNS as respondents. The instrument or data collection tool in this study was to use a questionnaire. The data analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity tests, reliability tests, t tests, F tests, multiple linear regression analysis (Likert scale). Data were analyzed with the help of the SPSS Release 23 for Windows program. The results of proving the first hypothesis that partial compensation has a significant effect on work discipline. The result of the second hypothesis is that the work environment partially has a significant effect on work discipline. The results of proving the third hypothesis that leadership partially has a significant effect on work discipline. The results of the fourth hypothesis that compensation, work environment, and leadership simultaneously have a significant influence

Keywords: Compensation, Work Environment, Leadership, Work Discipline, Multiple.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru PNS pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru PNS pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru PNS pada SMP N 1 Petanahan Kebumen secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu guru PNS pada SMP N 1 Petanahan Kebumen yang berjumlah 34 guru sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda (*skala likert*). Data dianalisis dengan bantuan *program SPSS Release 23 for Windows*. Hasil pembuktian hipotesis pertama bahwa kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Hasil hipotesis ke 4 kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja.

Latar Belakang Masalah

Guru di sekolah dituntut menjadi seorang panutan yang baik bagi siswanya, salah satunya tentang penegakkan disiplin. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan dalam menerapkan peraturan sekolah. Sikap disiplin akan mendorong seorang guru untuk bekerja sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang berlaku. Dalam proses pelaksanaan kegiatan organisasi diperlukan unsur kedisiplinan atau biasa disebut disiplin kerja agar dalam pelaksanaan kegiatan organisasi dapat berjalan tepat waktu, efektif, dan efisien. Pentingnya kedisiplinan kerja juga dijelaskan Hasibuan (2002) disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Maka dari itu dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam sebuah instansi akan menjadikan perusahaan/instansi tersebut menjadi maju, karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam instansi dengan tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik.

Menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru. Seorang guru bertanggung jawab untuk mengajarkan suatu ilmu pengetahuan kepada para murid. Dalam hal ini, fokus utama kegiatan mengajar adalah dalam hal intelektual sehingga para murid mengetahui tentang materi dari suatu disiplin ilmu. Mendidik murid merupakan hal yang berbeda dengan mengajarkan suatu ilmu pengetahuan. Dalam hal ini, kegiatan mendidik adalah bertujuan untuk mengubah tingkah laku murid menjadi lebih baik. Seorang guru juga memiliki tugas untuk melatih para muridnya agar memiliki keterampilan dan kecakapan dasar. Bila di sekolah umum para guru melatih murid tentang keterampilan dan kecakapan dasar, maka di sekolah kejuruan para guru memberikan keterampilan dan kecakapan lanjutan. Para peserta didik mungkin saja mengalami kebingungan atau keraguan dalam proses belajar-mengajar. Seorang

guru bertanggung jawab untuk membimbing dan mengarahkan anak didiknya agar tetap berada pada jalur yang tepat, dalam hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan. Seorang guru juga harus memberikan dorongan kepada para muridnya agar berusaha keras untuk lebih maju. Bentuk dorongan yang diberikan seorang guru kepada muridnya bisa dengan berbagai cara, misalnya memberikan hadiah.

Hasibuan (2002) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2010), memberikan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk menjamin semua tugas dapat terlaksana dengan baik di perlukan kesadaran dan kemampuan yang maksimal dari setiap individu. Tanpa kedisiplinan, tujuan yang hendak dicapai akan sulit terealisasi serta akan timbul banyak hal yang menghalangi tercapainya tujuan instansi pendidikan sekolah.

Banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mathis dan Jackson (2002:317), disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukannya kepada karyawan sebagai pribadi, karena alasan untuk mendisiplinkan adalah untuk meningkatkan kinerja. Seorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh atasan kemudian tindakakan mencari waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan dan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada paksaan, sehingga akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang optimal. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efesiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan diharapkan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau

karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh instansi pendidikan sekolah.

Penelitian ini mengambil fokus penelitian pada SMP N 1 Petanahan yang berlokasi di Jalan Laut, Desa Munggu, Kec. Petanahan Kab. Kebumen tentang disiplin kerja guru. Dari hasil observasi di dapatkan bahwa kedisiplinan guru SMP N 1 Petanahan masih rendah dan belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ditemukan beberapa guru yang terlambat masuk mengajar, tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan, keluar di saat jam kerja sampai 2 atau 3 jam baru kembali kesekolahan, bahkan masih ditemukan beberapa guru mengajar tanpa memiliki perangkat pembelajaran (RPP) sehingga dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar hanya sesuai dengan keinginannya masing-masing. Hal ini sangat mempengaruhi kualitas pendidikan terhadap siswa. Ketidak disiplin guru dalam menghargai waktu kerja merupakan kinerja yang tidak baik pada SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen.

Dalam meningkatkan kedisiplinan guru, sekolah menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan didukung dengan pemimpin yang bijak dan profesional. Aspek pemberian kompensasi yang layak bagi pegawai sangat diperlukan karena dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Pandji (2006: 58), menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2012: 67-68), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja guru, kepala sekolah yang santai jarang menegur bawahan yang sering terlambat, sering keluar di saat jam mengajar akan membentuk kedisiplinan kerja yang buruk. Kepemimpinan yang efektif merupakan persyaratan vital bagi keberlangsungan hidup dan keberhasilan suatu organisasi atau instansi pendidikan. Pimpinan harus memahami setiap permasalahan yang dihadapi oleh setiap individu sehingga mampu memberikan solusi yang tepat atas permasalahannya. Pimpinan dapat melakukan pendekatan dengan cara menerapkan semua peraturan dan kebijakan yang berlaku. Menjalin komunikasi yang baik dengan setiap individu dengan mendengarkan masukan-masukan yang disampaikan sehingga mereka merasa dihargai. Kemampuan memimpin seorang pemimpin dalam menjalin komunikasi sangat dibutuhkan agar iklim dalam bekerja menjadi kondusif. Ketidak mampuan seorang pemimpin dalam mengkomunikasikan ide dan gagasan ataupun instruksi kepada pegawainya akan menjadi sangat fatal karena pegawai tidak mengetahui apa yang sebenarnya diinginkan oleh pemimpin mereka.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Guru PNS SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen”**.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas tentang fenomena permasalahan pemberian kompensasi yang kurang sesuai dengan kinerja yang diberikan, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan kepemimpinan yang kurang profesional dalam memimpin, maka perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan

kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja guru SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diajukan pertanyaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru PNS SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru SMP Negeri 1 PetanahanKebumen?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen?

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru PNS SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru PNS SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru PNS SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru PNS SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen.

Manfaat praktis penelitian dari aspek praktis atau aplikatif, yakni manfaat penelitian bagi program atau instansi. Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi instansi sekolah SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kedisiplinan kerja guru PNS pada SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen.

Manfaat penelitian dari aspek teoritis yakni manfaat penelitian bagi

pengembangan ilmu. Sebagai pembandingan antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Sekolah Tinggi IlmuEkonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen.

Landasan Teori

Disiplin Kerja

Menurut Wukir (2013:92), bahwa kata disiplin berasal dari bahasa latin *disciple* yang berarti pengikut atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan. Istilah disiplin berarti “*systemic instruction given to disciples totrain them as students in a craft or trade, or to follow a particular code of conductor order*”. Istilah disiplin sering kali mengandung arti konotasenegatif. Hal ini dikarenakan adanya paksaan aturan dengan sanksi hukuman untuk memastikan pelaksanaan instruksi. Pengertian disiplin dikemukakan oleh The Liang Gie dalam Wukir (2013:92), yang menyatakan bahwa: “Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Menurut Hasibuan (2003) yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, diantaranya:

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi.

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21), Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Siagian (2014:59), indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- Bangunan tempat kerja
- Peralatan kerja yang memadai
- Fasilitas
- Tersedianya sarana angkutan
- Hubungan rekan kerja setingkat
- Hubungan atasan dengan bawahan
- Kerja sama antar karyawan

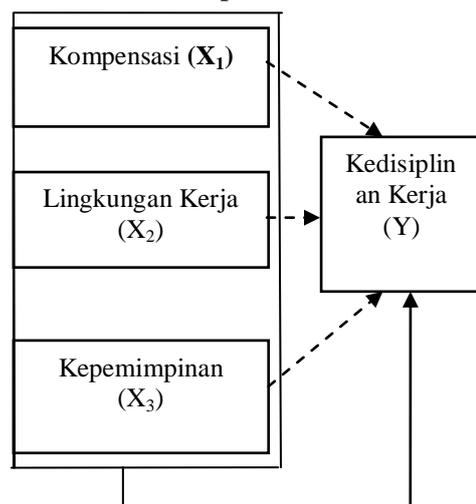
Kepemimpinan

Menurut Daft (2003:50), kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wahjosumidjo (2013:154), secara garis besar indikator kepemimpinan

- Bersifat adil.
- Memberikan sugesti.
- Mendukung tercapainya tujuan.
- Menciptakan rasa aman
- Sumber inspirasi
- Bersikap menghargai

Model Empiris



Keterangan :

- > : Hubungan secara parsial
- > : Hubungan secara simultan

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pada penelitian ini :

- H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.
- H4 : Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya guru PNS SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen.

Dalam suatu penelitian, peneliti tidak perlu meneliti semua populasi karena akan memerlukan waktu, biaya dan tenaga besar. Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini guru PNS SMP Negeri 1 Petanahan Kebumen yang berjumlah 34 pegawai.

Jenis dan Sumber Data Data .

1. Jenis Data

- Data kualitatif, bersifat tidak terstruktur, dikumpulkan dengan menggunakan metode wawancara, diskusi grup terfokus dan teknik proyeksi.
- Data kuantitatif, bersifat terstruktur yang memungkinkan peneliti mengubah data semula menjadi data berwujud angka. Data dikumpulkan dengan metode survey atau kuesioner, observasi dan eksperimen.

2. Sumber Data

- a. Data Primer adalah data asli yang peneliti dapatkan langsung dari responden.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, literatur, arsip, dokumen, peraturan dan kebijakan. Berdasarkan sumbernya

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui :

- a. Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Kuesioner yaitu dengan membuat sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, Sugiyono, (2008 : 143).
 1. Sangat Setuju skor = 4
 2. Setuju skor = 3
 3. Tidak Setuju skor = 2
 4. Sangat Tidak Setuju skor = 1
- c. Studi Pustaka, yaitu dengan mengambil teori-teori yang ada pada literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Dalam perhitungan pengolahan data regresi linier berganda peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 23

Hasil Analisis Dan Pembahasan

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,025 + 0,318X_1 + 0,157X_2 + 0,214X_3 + \epsilon_1$$

1. Konstanta (a) = 1,025
Artinya apabila variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dianggap konstan maka kedisiplinan kerja sebesar 1.025
2. Variabel independen

a. $b_1 = 0,318$

Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,318, artinya jika kompensasi meningkat satu satuan, maka kedisiplinan kerja(Y) akan meningkat sebesar 0,318 satuan.

b. $b_2 = 0,157$

Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,157, artinya jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kedisiplinan kerja(Y) akan meningkat sebesar 0,157 satuan

c. $b_3 = 0,214$

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X_3) sebesar 0,214, artinya jika kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kedisiplinan kerja(Y) akan meningkat sebesar 0,214 satuan

Uji Hipotesis

- a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,987 > t_{tabel}$ nilai signifikansinya 0,006 lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti semakin baiknya kompensasi yang diberikan pada guru SMP N 1 Petanahan Kebumen, maka semakin baik juga kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja

Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,155 > t_{tabel}$ nilai signifikansinya 0,039 lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti semakin baiknya kondisi lingkungan kerja pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, maka semakin baik juga kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, artinya bahwa peran lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru.

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja
Berdasarkan analisis untuk variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,232 > t_{tabel}$ nilai signifikansinya $0,001$ lebih kecil dari $0,050$. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, maka semakin baik juga kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, artinya bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru.

d. Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar $7,441$ dengan tingkat signifikansi $0,001$. Karena probabilitas $0,001$ jauh lebih kecil dari $0,050$, maka bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y) secara simultan

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh $0,369$ artinya $36,9\%$ kedisiplinan kerja di pengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3), sedangkan sisanya $63,1\%$ ($100\% - 36,9\%$) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini

SIMPULAN

Simpulan

- Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Artinya peran kompensasi dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, begitu juga sebaliknya kompensasi yang kurang baik akan berakibat pada rendahnya tingkat kedisiplinan kerja guru.
- Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Artinya peran lingkungan kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan berakibat pada penurunan kedisiplinan kerja guru. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja. Lingkungan kerja fisik yang harus diterapkan pada SMP N 1 Petanahan yaitu memperhatikan bangunan sekolah, sirkulasi udara dalam ruangan bekerja yang cukup, fasilitas kerja mendukung. Lingkungan kerja non fisik yang harus diperhatikan SMP N 1 Petanahan yaitu adanya hubungan yang baik antara sesama guru, menjalin komunikasi yang baik antara kepala sekolah, sikap saling menghargai sesama guru.

- Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Artinya peran kepemimpinan dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru pada S SMP N 1 Petanahan Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen begitu juga sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik akan pada penurunan kedisiplinan kerja guru.

Keterbatasan

- Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen.
- Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi

kedisiplinan kerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti insentif, beban kerja, efikasi diri, dan lain-lain.

Implikasi

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

Implikasi Praktis

- a. Bagi manajemen SMP N 1 Petanahan Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor kompensasi guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Faktor pemberian kompensasi yang baik kepada guru dapat meningkatkan kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Pemberian kompensasi yang baik pada guru akan menstimulus atau merangsang guru untuk meningkatkan kedisiplinan kerja guru. Implikasi praktis yang harus diterapkan pada SMP N 1 Petanahan mengenai kompensasi yaitu adanya kenaikan pemberian gaji kepada guru, adanya kenaikan pemberian tunjangan kepada guru, dan tersedianya fasilitas yang mendukung.
- b. Bagi manajemen SMP N 1 Petanahan Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor lingkungan kerja pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Faktor lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja guru. Implikasi praktis yang harus diterapkan pada SMP N 1 Petanahan mengenai lingkungan kerja yaitu penerangan atau cahaya ditempat kerja yang terang, sirkulasi udara ditempat kerja yang baik, jauh dari kebisingan ditempat kerja, keamanan ditempat kerja
- c. Bagi manajemen SMP N 1 Petanahan Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor kepemimpinan pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Faktor kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen. Kepemimpinan yang baik akan membuat guru lebih meningkatkan kedisiplinan kerja. Implikasi praktis

yang harus diterapkan pada SMP N 1 Petanahan mengenai kepemimpinan yaitu kepala sekolah harus bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

Implikasi Teoritis

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja
Berdasarkan analisis untuk variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,987 > t_{tabel}$ sebesar $2,039$ dan nilai signifikansinya $0,006$ lebih kecil dari $0,050$. Hal ini berarti semakin baiknya kompensasi yang diberikan pada guru SMP N 1 Petanahan Kebumen, maka semakin baik juga kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, artinya bahwa peran kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puput Maretha Sari (2015) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada lembaga pendidikan Sumatera Selatan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif kompensasi terhadap kedisiplinan kerja guru. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghulam Achmad Jihan (2017), dengan judul pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja guru di SMK Negeri 7 Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan kerja.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Berdasarkan analisis untuk variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar $2,155 > t_{tabel}$ sebesar $2,039$ nilai signifikansinya $0,039$ lebih kecil dari $0,050$. Hal ini berarti

semakin baiknya kondisi lingkungan kerja pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, maka semakin baik juga kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, artinya bahwa peran lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh David Hermawan (2018), dengan judul pengaruh pengaruh supervisi, dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja guru PNS Gugus Sawangan Depok. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kory Agustina (2015), dengan judul penelitian Pengaruh lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kedisiplinan kerja guru tetap di SMP Negeri 3 Pontianak. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja guru.

3. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,232 > t_{tabel} sebesar 2,039 nilai signifikansinya 0,001 lebih kecil dari 0,050. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, maka semakin baik juga kedisiplinan kerja guru pada SMP N 1 Petanahan Kebumen, artinya bahwa peran kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Ratnasari (2017), dengan judul hubungan kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja guru dalam mendukung kinerja guru MTSN di Kabupaten Majalengka. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif kedisiplinan kerja terhadap kinerja guru.

d. Pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja secara bersama-sama atau simultan.

Berdasarkan analisis diperoleh F_{hitung} sebesar 7,441 lebih besar dari F tabel 2,69 dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas 0.000 jauh lebih kecil dari 0,050, maka bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja (Y) secara simultan.

- e. Bagi peneliti selanjutnya masih banyak kemungkinan setelah penelitian ini untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru diluar variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang belum termasuk dalam penelitian ini yang mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan kerja guru, karena nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,369 artinya 36,9% kedisiplinan kerja di pengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kepemimpinan (X_3), sedangkan sisanya 63,1% (100%-36,9%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita Tria Puspitasari. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja. Madiun: Universitas PGRI Madiun.
- Arikunto, Suharsimin. 2002. *Prosedure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* Edisi Revisi V Jakarta : Rineka Cipta.
- David, Hermawan. 2018. Pengaruh Supervisi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Guru PNS Gugus Sawangan Depok. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21* Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- Ghulam Achmad Jihan. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kedisiplinan Kerja Guru di SMK Negeri 7 Samarinda. Universitas Mulawarman.
- Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas* Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.
- Handoko, T.H. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE.
- Hadi, Syamsul. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPFE
- Kory Agustina 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kedisiplinan Kerja Guru tetap di SMP Negeri 3 Pontianak. *Jurnal Manajemen* Vol 4. No.3.
- Laksana, Fajar. 2008. *Manajemen Pemasaran: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Martoyo, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- PuputMaretha Sari (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* Tahun XII No 2.
- Purwoto, A. 2009. *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta : Grasindo
- Santoso, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Stevani. 2016. Analisis Pengaruh Persepsi Kepemimpinan, dan Self Efficacy, terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Sarjana: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia.
- Yuki, Gary. 1994. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : Prenhallindo.
<https://www.akuntansilengkap.com/mana-jemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/>
<http://repository.unpas.ac.id/30010/5/BAB%20II.pdf>