

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris Kota Banjarmasin

Axnes Leadyani Saputri¹⁾, Edison C Sembiring²⁾, Jamalullail³⁾, Nafiah Ariyani⁴⁾

¹⁾²⁾³⁾⁴⁾ Sekolah Pascasarjana Usahid Jakarta

axnesleadyani@gmail.com

ABSTRACT

The quality of education in Indonesia is still said to be low. Based on phenomena in the field, it was found that (1) learning planning (RPP) had not been created optimally because RPPs were made in a copy paste culture; (2) in implementing learning, some teachers still predominantly use conventional methods such as the lecture method, the learning process is boring and students become passive; (3) in implementing learning, some teachers have not used various media. The aim of this research is to analyze the influence of work discipline, workload and compensation on the performance of high school English teachers in Banjarmasin City, both partially and simultaneously. The type of research used is a quantitative research method with a sample size of 60 respondents. Data collection methods are by means of questionnaires, interviews and document studies. The data analysis includes variable measurement, descriptive data analysis, data analysis with SEM PLS, model measurement, and hypothesis testing. The research results show that work discipline and workload have a significant effect on the performance of English teachers in Banjarmasin City, while compensation does not have a significant effect on the performance of English teachers in Banjarmasin City. Work Discipline, Workload and Compensation simultaneously influence and contribute to Teacher Performance (Y) by 54.3%.

Keywords: *Work Discipline, Workload, Compensation, Teacher Performance*

ABSTRAK

Mutu pendidikan di Indonesia hingga saat ini masih dikatakan rendah. Berdasarkan fenomena di lapangan ditemukan (1) perencanaan pembelajaran (RPP) belum dibuat secara optimal karena RPP dibuat budaya *copy paste*; (2) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru masih dominan menggunakan metode konvensional seperti metode ceramah proses pembelajaran berjalan membosankan dan peserta didik menjadi pasif; (3) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai media. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru Bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas di Kota Banjarmasin baik secara parsial dan simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel yaitu 60 responden. Metode pengumpulan data adalah dengan cara kuesioner, wawancara, dan studi dokumen. Adapun analisis data yaitu meliputi pengukuran variabel, analisis data deskriptif, analisis data dengan SEM PLS, pengukuran model, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di Kota Banjarmasin sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di Kota Banjarmasin. Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh dan berkontribusi terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 54,3%.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan memiliki peran penting dalam pesatnya kemajuan era globalisasi sekarang dikarenakan adanya visi pendidikan yang menekankan pada pembentukan SDM yang baik dan unggul. Maka dari itu, pendidikan dinyatakan fondasi paling mendasar atas kemajuan suatu negara dikarenakan pendidikan sebagai upaya terhadap pembangunan bangsa dalam suatu negara. Oleh sebabnya, SDM yang unggul sangat diperlukan dalam menumbuhkan hasil SDM yang memiliki kualitas dan unggul serta berdaya saing agar dapat membangun pembangunan nasional di sebuah negara dengan lebih baik dan mendukungnya. Salah satu faktor dalam penentu tinggi rendahnya suatu hasil pendidikan yaitu dapat ditentukan oleh faktor gurunya. Dikarenakan menurut Dantes (2019), dalam peningkatan mutu pendidikan diperlukan perhatian terhadap gurunya agar dapat memberikan mutu guru tersebut (Dantes, 2019). Kualitas guru menjadi salah satu hal yang menjadi pokok perhatian untuk meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu tolak ukurnya yaitu dapat tinjau dari kedisiplinannya dengan keadaan guru yang taat terhadap aturan dan pelaksanaan tugas di sekolah yang baik sehingga kebiasaan guru tersebut dapat menjadi teladan oleh lingkungan sekolah khususnya di tempat guru tersebut bekerja.

Akan tetapi, faktanya masih saja ditemui keadaan mengenai mutu dan kualitas guru yang ada di Indonesia yang masih rendah alias belum meningkat. Kenyataan ini juga dipaparkan oleh Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia yang menyebutkan keadaan guru terhadap kualitas dan mutu guru yang tergolong rendah. Kemudian didukung oleh data UNESCO dalam Global Education Monitoring (GEM) Report pada tahun 2016, mutu pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru di Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang yang ada di dunia (Utami, 2019). Sementara itu pada hasil survei Programme for International Student Assessment (PISA) yang merupakan salah satu rujukan penilaian mutu pendidikan di dunia, pada Tahun 2018 peringkat kualitas pendidikan di Indonesia berada di golongan urutan terbawah, yaitu peringkat 72 dari 77 negara dengan peringkat ke 71 diduduki oleh Panama sedangkan peringkat 73 diduduki oleh Maroko. Capaian ini jauh tertinggal dibandingkan Negara- Negara ASEAN lainnya, seperti Singapura yang mendapatkan peringkat 2 dan Malaysia berada di peringkat 56. Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah dikarenakan selalu mendapatkan peringkat akhir baik dalam Global Education Monitoring (GEM) Report maupun pada hasil *survey* Programme for International Student Assessment (PISA) Tahun 2018.

Selain itu, Indonesia sebagai Negara kepulauan berdasarkan hasil PISA, berbanding terbalik dengan Finlandia yang juga merupakan Negara kepulauan yang menempati peringkat teratas. Kualitas sistem pendidikan Finlandia telah diakui dunia. Hasil salah satu penelitian yang dilakukan oleh Agustyaningrum (2022) menunjukkan bahwa *best practice* Pendidikan di Finlandia yang dapat

dipertimbangkan untuk diadopsi di Indonesia dalam usaha meningkatkan mutu Pendidikan yaitu ada pada faktor kualitas guru. Kualifikasi guru di Finlandia sangat diperhatikan mulai dari syarat jenjang pendidikan minimal harus S2 dan guru diseleksi serta mendapat pelatihan secara ketat untuk menjamin kualitas mereka. Sedangkan di Indonesia untuk kualifikasi guru adalah S1 dan untuk peningkatan kualitas guru belum dapat dilaksanakan secara optimal. Akses guru untuk mendapatkan pelatihan belum merata pada guru di daerah pedesaan dan perkotaan. Namun pemerintah terus berupaya melakukan peningkatan kualitas guru melalui program-program pemerintah seperti guru penggerak, program pembatik, dan lainnya.

Adapun jika dilihat dari kapasitas jumlah guru di Indonesia berdasarkan statistik yang disajikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dapat dilihat pada matriks berikut:

Tabel 1. Data Sebaran Guru yang Ada di Indonesia

No	Tahun Ajaran	Jumlah Guru
1	2020/2021 Ganjil	3.264.383 Orang
2	2020/2021 Genap	3.333.109 Orang
3	2021/2022 Ganjil	3.300.727 Orang
4	2021/2022 Genap	3.310.818 Orang
5	2022/2023 Ganjil	3.340.218 Orang
6	2023/2023 Genap	3.339.219 Orang
7	2023/2024 Ganjil	3.377.813 Orang

Pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa saat ini, jumlah guru mencapai 3.377.813 orang, yang artinya bahwa pada tahun ajaran 2023/2024 ini jumlah guru sudah sangatlah banyak yang tersebar di seluruh Indonesia. Maka dari itu, sudah semestinya untuk pemerintah dapat memperhatikan kinerja guru sebagai bentuk tenaga pendidik untuk Bangsa Indonesia. Kinerja guru berdampak langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada setiap siswa. Semakin baik kinerja seorang guru, maka semakin baik pula kualitas pendidikan yang diberikan. Artinya semakin baik kinerja guru maka semakin baik pula hasil proses belajar mengajar. Oleh karena itu, kinerja memegang peranan penting dalam memaksimalkan pencapaian tujuan pendidikan. Mengingat pentingnya peran kinerja, maka sekolah perlu meningkatkan kinerja guru agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal.

Pada saat observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan kenyataan yang peneliti temukan di lapangan adalah bahwa kinerja guru masih bisa dikatakan belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomenayang peneliti temukan di lapangan antara lain (1) perencanaan pembelajaran (RPP) belum dibuat secara optimal karena RPP dikarenakan perangkat pembelajaran tersebut masih menggunakan budaya *copy paste*; (2) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru masih dominan menggunakan metode konvensional seperti metode ceramah

proses pembelajaran berjalan membosankan dan peserta didik menjadi pasif; (3) dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menggunakan berbagai media seperti media visual, media audio, dan media kreatif lainnya yang membuat pembelajaran menjadi kurang menyenangkan.

Menurut Siagian (2018: 45), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya seperti disiplin kerja, gaji, dan faktor-faktor lainnya. Salah satu faktor dominan yang memiliki pengaruh paling besar yaitu pada disiplin kerja seorang guru. Secara umum disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang sesuai dengan aturan organisasi, baik terdokumentasi maupun tidak. Menurut Sastrohadiwiryo (2015: 282) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan wujud untuk dapat saling hormat, serta taat akan aturan-aturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta dijalankan tanpa mengecualikan terhadap sanksi-sanksi jika melanggar akan tugas dan wewenang yang ada. Adapun jika ditinjau menurut Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil mendefinisikan disiplin kerja sebagai wujud sikap perilaku kesanggupan pegawai negeri sipil dalam taat terhadap aturan dan kewajiban sesuai peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin. Artinya, disiplin kerja adalah sebuah bentuk patuh dan taat terhadap aturan tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan menjadi sebuah kesadaran dalam menaati keseluruhan peraturan yang berlaku.

Akan tetapi, fenomena yang ditemukan di lapangan yang berhubungan dengan kedisiplinan kerja yaitu masih ditemukan kehadiran guru yang masih saja terdapat guru-guru yang tidak berhadir ke sekolah tanpa kabar bahkan tidak berkepentingan, tidak ada saat jam sekolah, datang terlambat dan pulang lebih awal, serta lalai terhadap pembuatan rancangan proses pembelajaran. Kebiasaan seperti ini apabila tidak segera ditangani atau ditindak lanjuti maka khawatir akan dapat menunda tercapainya target sekolah sehingga akan memperburuk mutu pendidikan di lingkup sekolah.

Selain itu, di lapangan juga ditemukan bahwa tidak semua guru bisa memenuhi beban mengajar berdasarkan ketetapan pemerintah yang diberikan yaitu 40 jam dalam satu minggu dengan beban minimalnya yaitu 24 jam. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kelompok belajar dan atau guru mata pelajaran tertentu terlalu banyak dan penyebaran guru disekolah yang tidak merata. Aturan beban kerja tersebut telah diatur pemerintah dalam Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah. Oleh sebab itu, guru perlu memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk belajar. Sekolah-sekolah saat ini, baik negeri maupun swasta, dihadapkan pada persaingan dan teknologi baik secara nasional maupun internasional. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu pendidikan, selain profesionalisme guru, guru juga harus mempunyai rasa motivasi dan kepuasan dalam mengajar.

Faktor kinerja guru lainnya seperti yang telah dipaparkan oleh Siagian juga

dipengaruhi oleh faktor gaji atau kompensasi. Gaji ataupun kompensasi yang diberikan kepada guru juga akan mempengaruhi kinerja dari guru tersebut. Besaran atau bayaran yang diterima oleh guru memiliki peranan penting. Sistem kompensasi yang baik akan dapat memberikan kepuasan bagi guru dan pihak sekolah akan mempertahankan guru tersebut dikarenakan guru yang memiliki kepuasan tersebut juga akan memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, jika kompensasi buruk atau tidak sesuai yang diharapkan oleh guru juga akan berpotensi menunjukkan kurang baiknya kinerja guru bahkan dapat menyebabkan guru tersebut keluar dari pekerjaan tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra (2023), Riza (2023), dan Widodo (2023) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah disebutkan di atas, maka peneliti yang berkedudukan sebagai guru khususnya sebagai profesi peneliti yaitu guru Bahasa Inggris di jenjang Sekolah Menengah Atas tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja guru. Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru Bahasa Inggris Sekolah Menengah Atas di Kota Banjarmasin.

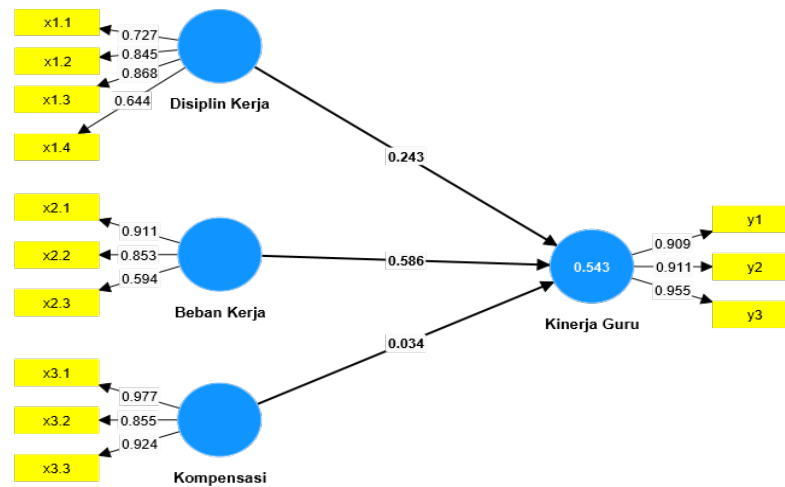
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, populasi dari penelitian adalah seluruh guru Bahasa Inggris di 10 SMA yang ada di Kota Banjarmasin yaitu berjumlah 60 orang. Sampel yang digunakan yaitu menggunakan sampel jenuh yaitu berjumlah 60 orang. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Responden dalam penelitian ini yaitu guru Bahasa Inggris yang mengajar di 10 titik Sekolah Menengah Atas di Kota Banjarmasin. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan data dengan pertimbangan tertentu. Metode pengumpulan data adalah dengan cara kuesioner, wawancara, dan studi dokumen. Variabel data penelitian ini yaitu meliputi disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja guru (Y). Adapun analisis data yaitu meliputi pengukuran variabel, analisis data deskriptif, analisis data dengan SEM PLS, pengukuran model, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisa data didapatkan berdasarkan teknik olah data menggunakan *software* SmartPLS 4.0 yang digunakan melakukan analisis dengan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Analisis metode ini, dilakukan dengan beberapa tahap diantanya yaitu terlebih dahulu melakukan uji *outer model* atau model pengukuran dalam melihat besaran kekuatan indikator untuk mengukur variabel laten. Dalam pengujian ini terdapat pengujian yang dinamakan uji validitas dan reliabilitas data. Setelah uji *outer model* tersebut, selanjutnya dilakukan

uji *inner model* atau model struktural dalam mengukur pengaruh dari variabel laten tersebut.



Gambar 1. Model Penelitian

Pengukuran uji validitas konvergen digunakan sebagai mengetahui masing-masing variabel berdasarkan nilai *loading factor*. Indikator pada variabel-variabel tersebut dapat dikatakan valid atau lolos dalam tahapan uji validitas jika nilai *loading factor*-nya adalah $> 0,5$. Nilai *loading factor* untuk tiap-tiap indikator dari setiap variabel yaitu terdapat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,909	Valid
	Y2	0,911	Valid
	Y3	0,955	Valid
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,727	Valid
	X1.2	0,845	Valid
	X1.3	0,868	Valid
	X1.4	0,644	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,911	Valid
	X2.2	0,853	Valid
	X2.3	0,594	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,977	Valid
	X3.2	0,855	Valid
	X3.3	0,924	Valid

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2024*

Tabel 2 tentang nilai *loading factor* di atas merupakan indikator-indikator yang mendapatkan nilai *loading factornya* $> 0,5$. Maka dapat diindikasikan hal tersebut, setiap indikator sudah lolos dan memenuhi syarat kevalidan. Selanjutnya juga melakukan pengujian dengan meninjau nilai AVE (*Average Variance Extraced*)

untuk tiap-tiap variabel. Jika nilai AVE yang didapatkan lebih dari 0,5 maka dapat dinyatakan valid atau konvergen.

Tabel 3. Average Variance Extraced (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Kesimpulan
Kinerja Guru (Y)	0.637	Valid
Disiplin Kerja (X1)	0.603	Valid
Beban Kerja (X2)	0.856	Valid
Kompensasi (X3)	0.847	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Tabel 3 tentang AVE (*Average Variance Extraced*) dapat dilihat akan adanya variabel yang sudah *construct* dan memenuhi syarat uji validitas konvergen ini. Ditinjau dari nilai AVE yang terbentuk dalam setiap variabel nilai konstruk > 0,5. Sehingga pengujian dengan nilai AVE ini sepenuhnya dinyatakan *construct/valid*.

Pada pengujian validitas diskriminan bisa ditinjau melalui *output cross loading* untuk tiap-tiap indikator. Jika nilai *loading* tiap-tiap indikator variabel lebih tinggi dari nilai *cross loading*-nya, maka valid hasilnya dan telah memenuhi dalam pengujian validitas diskriminan ini.

Tabel 4. Cross Loading

Kode	X1	X2	X3	X4	Y
Y1	0,942	0,002	0,142	0,023	0,002
Y2	0,712	0,184	0,112	0,001	0,184
Y3	0,819	0,012	0,219	0,053	0,012
Y4	0,714	0,026	0,114	0,103	0,026
X1.1	0,314	0,534	0,053	0,011	0,023
X1.2	0,211	0,655	0,011	0,219	0,001
X1.3	0,314	0,531	0,053	0,011	0,023
X1.4	0,211	0,615	0,011	0,219	0,001
X2.1	0,053	0,049	0,853	0,114	0,053
X2.2	0,055	0,053	0,712	0,001	0,119
X2.2	0,055	0,053	0,702	0,001	0,119
X3.1	0,020	0,200	0,200	0,813	0,078
X3.2	0,304	0,314	0,314	0,591	0,060
X3.3	0,009	0,219	0,219	0,512	0,037

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Tabel 4 tentang *cross loading*, didapatkan nilai *loading* dari tiap-tiap indikator variabelnya ditinjau nilai korelasinya lebih besar daripada nilai *cross loading*-nya. Sehingga uji validitas diskriminan dalam penelitian ini juga memenuhi syarat atau lolos uji.

Uji reliabilitas dilakukan agar dapat mengetahui besaran konsistensinya jawaban yang diberikan oleh responden penelitian. Pengukuran uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Pengukuran tersebut dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang bagus jika *construct* mempunyai nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,7.

Tabel 5. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kinerja Guru (Y)	0.908	0.917
Disiplin Kerja (X1)	0.774	0.794
Beban Kerja (X2)	0.701	0.754
Kompensasi (X3)	0.916	0.915

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Tabel 5 tentang *cronbach's alpha* dan *composite reliability* di atas memperlihatkan adanya keseluruhan variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,7. Dimana dapat disimpulkan untuk syarat reliabilitas ini sudah terpenuhi dan reliabel. *Construct* tersebut dinyatakan sudah konsisten dan stabil berdasarkan instrumen yang dibentuk.

Uji *inner model* atau model struktural dilakukan dalam mengukur *correlation* antar *construct*, serta *R-Square*nya. Pengukuran model ini yaitu dapat ditinjau melalui nilai *R-Square* berikut.

Tabel 6. Nilai R-Square

	R-Square
Kinerja Guru (Y)	0,543

Sumber: Output SmartPLS 4.0, 2024

Tabel 6 tentang nilai *r-square* tersebut menjelaskan besaran pengaruh model antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* dengan memberikan hasil *R-Square* sebesar 0,543. Artinya, dalam penelitian ini, kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, beban kerja, serta kompensasi sebesar 54,3%, adapun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini yaitu dijelaskan dalam persentase sisanya yaitu 45,7%.

Dalam pengujian hipotesis ini dilakukan melalui metode *bootstrapping* dikarenakan dalam fitur *software* smartPLS ini terbatas yang nilai probabilitas/*p-value* nya yang tidak dapat dilihat langsung selain menggunakan *bootstrapping* ini. Adapun *bootstrapping* ini juga dilakukan agar meminimumkan adanya keadaan data yang tidak normal.

Tabel 7. Path Coefficient

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
X1 -> Y	0.613	0.522	0.079	1.617	0.006
X2 -> Y	0.153	0.106	0.091	0.135	0.009
X3 -> Y	0.387	0.290	0.098	2.915	0.109

Sumber: *Output SmartPLS 4.0, 2024*

R Square yang telah didapat dari perhitungan sebelumnya yaitu 0,543 (54,3%), dengan variabel bebas (*k*) yaitu 3 (Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi), total sampel (*n*) yang digunakan sejumlah 60 dan taraf signifikansi yang digunakan (*a*) 5%. Maka diperoleh *F* hitung melalui rumus berikut:

$$f = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

$$f = \frac{0.543(60 - 3 - 1)}{3(1 - 0.543)}$$

$$f = \frac{0.543(56)}{3(0.457)}$$

$$f = \frac{30,408}{1,371}$$

$$f = 22,18$$

Kemudian nilai *F* tabel diperoleh melalui tabel *F* dengan nilai signifikansi yang digunakan 5%, sebagai berikut:

$$F_{tabel} = F_{\alpha}(k, n - k - 1)$$

$$F_{tabel} = F_{0,05}(3, 60 - 3 - 1)$$

$$F_{tabel} = F_{0,05}(3, 56) = 2,769 \text{ (didapatkan melalui F Tabel).}$$

Berdasarkan hasil pada perhitungan di atas diperoleh *F* hitung 22,18 > *F* tabel 2,769 yang artinya variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh dan berkontribusi Kinerja Guru (*Y*) sebesar 54,3% (*R-Square*).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil analisis serta uji hipotesis, diperoleh disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis pertama (*H1*) diterima. *Output* penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati Manurung (2020) mengenai penelitian serupa meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dari adanya kenyataan di lapangan tentang

kinerja guru yang ada di beberapa sekolah SMA di Kota Banjarmasin. Pada dasarnya, sebuah instansi pemerintah khususnya pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Kota Banjarmasin sangat mengharapkan adanya sikap disiplin untuk keseluruhan pegawai yang bekerja di sekolah tersebut. Indikator kedisiplinan yang relevan berdasarkan kinerja guru yaitu dapat dikutip menurut Suwarno (2014: 7) yaitu pada kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah, ketepatan waktu guru saat berada di lingkungan sekolah, kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya, serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Maka berdasarkan indikator-indikator disiplin kerja tersebut, yang telah diterapkan dan berjalan pada guru Bahasa Inggris di Kota Banjarmasin yaitu adanya yang pertama, kepatuhan guru terhadap peraturan sekolah. Kepatuhan terhadap aturan sekolah ini pada dasarnya adanya perbedaan signifikan antara sekolah swasta dan negeri. Sebagai contoh, di swasta terdapat keluhan terhadap kepatuhan guru di sekolah misalnya dalam aturan berpakaian yang sebagian pegawainya masih berpakaian tidak rapi, padahal seharusnya permasalahan dalam berpakaian sudah sepatutnya di patuhi oleh seluruh pegawai di bidang pendidikan karena untuk mencontohkan hal-hal baik kepada murid. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, beberapa guru berpendapat sebagai seorang pengajar sudah selayaknya jika seorang guru itu mengenakan pakaian yang rapi dan sopan karena ia merupakan figur bagi peserta didiknya, namun masih ada gaya berpakaian guru yang kurang sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan. Akan tetapi, kedisiplinan terhadap aturan sekolah ini sudah dicapai sangat bagus oleh sekolah-sekolah negeri. Ditemukan beberapa dari wawancara, didapatkan bahwa mereka sudah mematuhi dan disiplin dalam aturan berpakaian, sehingga disiplin terhadap aturan sekolah ini sudah terlaksana dengan baik.

Kedua, indikator pada ketepatan waktu guru saat berada di lingkungan sekolah juga masih terdapat beberapa guru yang datang terlambat dan pulang dengan sesuka hati sehingga kedisiplinan terhadap waktu sudah sepatutnya tetap harus di perhatikan. Berdasarkan fakta di lapangan, masih ditemukan guru-guru yang tidak taat aturan terhadap waktu. Ketiga, kesadaran guru dalam melaksanakan tugasnya juga dinilai sudah cukup bagus walaupun beberapa guru masih kurang dalam kesadaran dan totalitas dalam mengemban tugasnya sebagai guru. Keempat, tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya juga dirasa masih kurang dalam penerapannya, hal tersebut dibuktikan saat wawancara, ditemukan masih guru yang lalai akan tanggung jawab dan kewajibannya, seperti mengakhiri dan meninggalkan kelas sebelum waktunya selesai atau meninggalkan kelas saat anak-anak sedang mengerjakan tugas ataupun tidak hadir mengajar tanpa kabar.

Kesimpulannya adalah bahwa selaras dengan uji hipotesis yang dilakukan, kinerja guru dapat ditinjau dari keadaan pengelolaan mengajar guru di sekolah yang meliputi panutan dan contoh yang baik terhadap siswanya. Selain itu, taat dan patuh terhadap aturan sekolah baik dari segi waktu, tugas, kesadaran sebagai guru, serta tanggung jawab dalam dunia pendidikan sudah sepatutnya layak dijadikan kepatuhan

untuk guru. Disiplin kerja tersebut, dapat dipupuk, serta dilatih melalui kebiasaan dalam perihal berpakaian yang rapi, bertanggung jawab terhadap waktu pembelajaran, serta menaati aturan kedisiplinan lainnya. Maka itu, guru diperlukan agar dapat memperhatikan disiplin kerja sehingga hal-hal tersebut juga akan berdampak terhadap kinerjanya sebagai guru. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik juga.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil analisis serta uji hipotesis, diperoleh beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. *Output* penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunie Syamsu Dinia (2023) mengenai penelitian serupa meneliti pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini didukung dari adanya kenyataan di lapangan tentang kinerja guru yang ada di beberapa sekolah SMA di Kota Banjarmasin. Eni Mahawati (2021:4) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sebuah ukuran pekerjaan yang dilimpahkan untuk pekerja dalam bentuk fisik ataupun psikis yang akan menjadi tanggung jawab pekerja tersebut. Adapun berdasarkan Koesomowidjojo (2017:33) indikator terhadap beban kerja tersebut meliputi yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target.

Berdasarkan fakta di lapangan banyak diantaranya guru merasakan jam bekerja sesuai dengan jam mengajar yang dimiliki. Artinya, ketika jam mengajar sudah habis, maka mereka bebas untuk tetap di sekolah atau pulang, bahkan sebagian merasakan beban kerja yang dirasakan cukup kurang, dikarenakan ditemukan guru Bahasa Inggris yang tidak kebagian jam mengajar bahasa Inggris karena kekurangan jam yang disebabkan jumlah rombongan belajar yang sedikit, sedangkan untuk guru mata pelajaran bahasa Inggris sendiri banyak. Beban kerja untuk dirasakan oleh guru seharusnya dapat menerapkan lama jam pelajaran Bahasa Inggris selama 4 jam dalam seminggu agar bisa lebih memberikan pembiasaan berbahasa Inggris kepada peserta didik dan membantu guru bahasa Inggris yang bersertifikasi untuk memenuhi beban mengajar 24 jam agar bisa mendapatkan TPG.

Beban kerja jika ditinjau dari kurikulum merdeka, dirasakan beban kerja guru jadi bertambah karena harus mengerjakan berbagai hal di platform merdeka mengajar. Maka dari itu, sebagian guru amat terbebani dengan adanya tugas tambahan dari pemerintah sehingga tidak optimal dalam mengajar. Sehingga terhadap pemerintah diperlukan pembenahan mengenai beban kerja di luar dari jam mengajar yaitu berupa sistem administrasi karena sebagian besar guru menganggap permasalahan tersebut merupakan hal-hal berlebihan yang mengganggu fokus seorang guru. Sehingga beban kerja yang berlebihan ini pun akan mempengaruhi terhadap kinerja guru yang ada di Indonesia khususnya guru-guru bahasa Inggris yang ada di Kota Banjarmasin.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil analisis serta uji hipotesis, diperoleh kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis ketiga (H3) ditolak. *Output* penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal Riza (2023) mengenai penelitian serupa meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Wukir (2013) mendefinisikan kompensasi sebagai suatu imbalan balas-jasa yang didapatkan oleh pegawai terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Dimana besaran dari kompensasi tersebut harusnya menyesuaikan terhadap keadaan *quantity* dan *quality* dari pekerjaannya tersebut. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang didapatkan pegawai dari organisasi/instansi terhadap kontribusi yang dilakukan ataupun kinerja yang meningkat secara produktif (Widodo, 2015). Simamora (2015) berpendapat bahwa variabel kompensasi ini terdiri dari 3 indikator yaitu gaji, insentif, dan tunjangan.

Berdasarkan hasil di lapangan ditemukan sebagian besar guru merasakan kompensasi yang diterima jauh dari yang diharapkan, dan jumlah yang diterima sangatlah sedikit. Selain itu, juga ditemukan bahwa gaji yang diterima oleh guru Bahasa Inggris juga tidak dapat diprediksi. Artinya, mereka tidak dapat mengetahui tanggal pasti dalam gaji yang dicairkan oleh pemerintah. Hal-hal tersebut merupakan keluhan utama teruntuk guru-guru bahasa inggris yang berada di negeri dan swasta. Akan tetapi, sebagian besar guru merasakan kompensasi yang diterima sudah lebih dari cukup dikarenakan sebagian besar jam kerja atau yang biasa disebut sebagai JP sudah banyak, sehingga guru-guru yang mendapatkan JP yang lebih banyak tidak ada keluhan mengenai kompensasi tersebut.

Berbeda dengan guru yang mengajar di swasta, terlebih guru swasta yang berada di PGRI, guru sekolah swasta PGRI hanya menerima ketetapan 1 juta/bulan tanpa menghitung jam mengajarnya dan bagi guru yang bersertifikasi tidak mendapatkan gaji 1 juta tersebut. Guru-guru yang ada di PGRI ini kemudian membandingkan dengan di sekolah negeri dimana penggajian guru non ASN berjenjang sesuai jumlah jam mengajar dan latar belakang pendidikan untuk guru nominalnya mulai dari 2 juta dan bagi yang bersertifikasi tetap mendapatkan gaji dari pemerintah tersebut.

Berdasarkan besaran TPG juga ada perbedaan antara guru sekolah swasta dan negeri, sekolah swasta hanya menerima 1.500.000/bulannya sedangkan di sekolah negeri menerima 2x lipat dari nominal sekolah swasta. Selain itu pembayaran gaji dan TPG guru sekolah swasta juga kadang terlambat. Untuk gaji 1 juta kadang 6 bulan baru dibayarkan sedangkan di sekolah negeri sebulan sekali. Dan untuk TPG guru sekolah swasta terkadang pembayarannya bisa sampai bulan ke-5 atau ke-6 itu pun dibayarkan 3 bulan saja.

Kesimpulannya antara kompensasi yang diterima oleh guru negeri dan guru yang di swasta terlebih lagi yang berstatuskan PGRI sangatlah jauh berbeda. Guru-

guru bahasa inggris yang mengajar di sekolah negeri sudah merasakan cukup karena antara jam mengajar sesuai dengan kompensasi yang diterima dan diberikan oleh pemerintah. Akan tetapi hal berbeda dirasakan oleh sekolah swasta terlebih berstatuskan PGRI dinilai untuk kompensasi sangatlah jauh dari yang diharapkan, sehingga dalam hal ini apabila dibiarkan terus menerus maka akan dapat menurunkan kinerja sebagai guru dimana kurangnya motivasi dan semangat dalam mengajar sehingga akan berpengaruh terhadap mutu pendidikan di Indonesia pula khususnya di Kota Banjarmasin.

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan dari hasil analisis serta uji hipotesis, diperoleh secara simultan disiplin kerja, beban kerja, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Hasil ini didapatkan pada perhitungan yang diperoleh F hitung $22,18 > F$ tabel $2,769$ yang artinya variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh dan berkontribusi Kinerja Guru (Y) sebesar $54,3\%$ (*R-Square*).

Secara simultan atau keseluruhan, variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Abbas (2017) kinerja guru pada hakikatnya lebih mengarah pada sikap seorang guru terhadap pembelajaran serta efektifnya terhadap tugas dan tanggung jawab yang dijalankan sebagai bentuk contoh kepada siswa untuk tujuan yang diharapkan. Kinerja guru dapat dikatakan sebagai hasil yang ditunjukkan oleh guru sebagai tenaga pendidik dalam perannya di sekolah dalam menjalankan suatu tanggung jawab kependidikan baik dalam penyusunan, pelaksanaan, pembelajaran, hingga evaluasi pelaksanaan.

Variabel-variabel ini memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dikarenakan kedisiplinan memiliki peranan penting terhadap kepatuhan guru terhadap aturan dalam bekerja baik untuk sekolah negeri atau swasta. Adapun beban kerja yang dirasakan oleh keseluruhan guru yang dirasakan cukup sehingga tidak memberikan beban terhadap pengajar. Sedangkan kompensasi sama untuk di tiap sekolah negeri maupun swasta merasakan hal yang sama yaitu kompensasi yang masih kurang memadai. Hal – hal tersebutlah yang menyebabkan adanya pengaruh secara simultan antara variabel independennya terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di Kota Banjarmasin.

Faktor-faktor yang saling berkaitan dan berkontribusi pada kinerja guru secara keseluruhan meliputi efektivitas dan efisiensi memastikan pencapaian tujuan yang optimal, otoritas dan tanggung jawab menjamin pelaksanaan tugas yang sesuai dengan wewenang, disiplin mendukung keteraturan dan kepatuhan, sementara inisiatif mendorong inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam proses pengajaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di Kota Banjarmasin. Hal ini diungkapkan oleh

responden yang sebagian besar guru sudah disiplin dalam perihal mematuhi segala aturan yang ada disekolah, walaupun sebagian kecil masih merasakan adanya guru yang kurang disiplin akan tetapi hal tersebut dapat teratasi dengan pemberian terhadap teguran kepada guru bahasa inggris tersebut. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di Kota Banjarmasin. Hal ini diungkapkan responden yang merasakan adanya sebagian besar beban kerja yang sudah sesuai ketentuan dan tidak berlebihan, walaupun sebagian kecil masih terdapat kekurangan jam kerja dalam mengajar. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di Kota Banjarmasin. Hal tersebut, dikarenakan adanya perbedaan yang jauh antara sekolah swasta dan negeri, dimana sebagian sekolah negeri merasakan kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan yang diberikan oleh pemerintah, berbeda dengan swasta yang merasakan gajinya jauh di bawah standar bahkan dengan patokan kompensasi 1jt per bulan tanpa perhitungan jam mengajar. Disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Bahasa Inggris di Kota Banjarmasin. Hasil ini didapatkan pada perhitungan yang diperoleh $F_{hitung} 22,18 > F_{tabel} 2,769$ yang artinya variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh dan berkontribusi Kinerja Guru (Y) sebesar 54,3% (*R-Square*).

Ada beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini yaitu untuk pemerintah, diharapkan untuk mengurangi proses administrasi terhadap guru dikarenakan hal tersebut sudah menjadi beban, diharapkan agar dapat memfokuskan guru dapat mengajar saja sehingga pembelajaran menjadi lebih optimal. Selain itu, pemerintah juga sudah seharusnya mengevaluasi terhadap kompensasi yang diterima oleh guru baik untuk sekolah negeri maupun swasta agar semua guru merasakan kesejahteraan. Untuk pihak sekolah, diharapkan agar selalu memperhatikan pegawainya dalam perihal kedisiplinan baik dalam kedisiplinan waktu, dan cara berpakaian dikarenakan hal-hal tersebut merupakan hal-hal yang dapat ditiru oleh murid. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat meneliti dengan sampel lebih banyak khususnya bukan hanya guru Bahasa Inggris saja di kota Banjarmasin agar hasil lebih bisa di tinjau secara keseluruhan tentang disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas. (2017). Penilaian Kinerja Kepala Sekolah. *Didaktida:Jurnal. Kependidikan* (11)1.
- Agustyaningrum, N., Pradanti, P., & Yuliana, Y. (2022). Teori Perkembangan Jean Piaget dan Vygotsky Bagaimana Implikasinya Dalam Perkembangan Matematika Sekolah Dasar? *Jurnal Absis: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 5(1), 568–582.
- Dantes, N., & Artawan, G. (2019). Pengaruh Implementasi Gerakan Literasi Sekolah Terhadap Minat Baca dan Kemampuan Membaca Pemahaman Siswa Kelas V

SD Gugus II Kuta Utara. *PENDASI: Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 3(2), 74–83.

Dinia, Y., S. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kompensasi sebagai Mediator pada SDIT dan SDN di Kota Bogor. *JIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(3).

Eni, M. I. Y. (2021). *Ebook. In Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Evi S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Jurnal Inovasi Bisnis*, 8, 1-15.

Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Manurung, N. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1).

Putra, B., A., M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).

Riza, F., & Fazri, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pertamina Hulu Rokan Zona 1 Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04), 1086–1100.

Sastrohadwiryo. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.

Suwarno, T., H. (2014). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3).

Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia melalui Peningkatan Kualitas Personal, Profesional, dan Strategi Rekrutmen Guru. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 1-8.

Widodo, S., E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Wiyani, N., A. (2015). *Etika Profesi Keguruan*. Yogyakarta: Gava Media.

Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah, Cetakan I*. Yogyakarta: Multi Presindo.