

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU RAUDLATUL ATHFAL DI
KECAMATAN BOBOTSARI PURBALINGGA**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd)

YAYU BONDAN PUJINIARTI
2340120700011

**PROGRAM STUDI MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM
ANAK USIA DINI
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2025**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
 Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN

Nomor 1150 Tahun 2025

Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto mengesahkan Tesis mahasiswa:

Nama : Yuyu Bondan Pujiniarti
 NIM : 234120700011
 Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini
 Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal Di Kecamatan Bobotsari Purbalingga

Telah disidangkan pada tanggal **15 Mei 2025** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Magister Pendidikan (M.Pd.)** oleh Sidang Dewan Penguji Tesis.

Purwokerto, 28 Mei 2025
 Direktur,



Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag.
 NIP. 19680816 199403 1 004



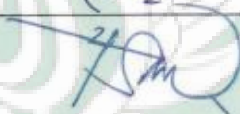
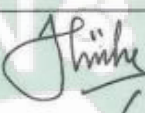
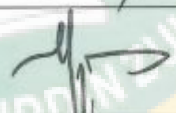


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

PENGESAHAN TESIS

Nama Peserta Ujian : Yayu Bondan Pujiniarti
NIM : 234120700011
Program Studi : Magister Pendidikan Islam Anak Usia Dini
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga.

No	Tim Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Munawir, S.Th.I., M.S.I. NIP. 19780515 200901 1 012 Ketua Sidang/ Penguji		26/5 2025
2	Dr. Heru Kurniawan, M.A. NIP. 19810322 200501 1 002 Sekretaris/ Penguji		26/5 2025
3	Dr. Mutijah, M.Si. NIP. 19720504 200604 2 024 Pembimbing/ Penguji		26/5 '2025
4	Dr. Maria Ulpah, M.Si. NIP. 19801115 200501 2 004 Penguji Utama		26/5 2025
5	Dr. Fahri Hidayat, M.Pd.I NIP. 19890605 201503 1 003 Penguji Utama		26/5 2025

Purwokerto, 26 Mei 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Heru Kurniawan, M.A.

NIP. 19810322 200501 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

HAL : Pengajuan Ujian Tesis

Kepada Yth.

Direktur Pascasarjana UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri
di Purwokerto

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah membaca, memeriksa, dan mengadakan koreksi, serta perbaikan-perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya sampaikan naskah mahasiswa:

Nama : YAYU BONDAN PUJINIARTI

NIM : 234120700011

Program Studi : MPIAUD

Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap
Kinerja Guru Ruadlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari
Purbalingga

Dengan ini mohon agar tesis mahasiswa tersebut di atas dapat disidangkan dalam ujian tesis.

Demikian nota dinas ini disampaikan. Atas perhatian bapak, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Purwokerto, 14 - 4 - 2025
Pembimbing



Dr. Mutijah, S.Pd., M. Si.

NIP. 19720504 200604 2 024

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja guru Raudlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga” seluruhnya merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun pada bagian- bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau bagian tesis ini bukan hasil karya saya atau adanya plagiat dalam bagian – bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Purwokerto, 15-4-2025

Hormat Saya



Handwritten signature of Bondan Pujiniarti.

Yayu Bondan Pujiniarti

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU RAUDLATUL ATHFAL DI KECAMATAN
BOBOTSARI PURBALINGGA**

Yayu Bondan Pujiniarti
Nim. 2340120700011

E-mail: bondanpujiniarti@gmail.com

Magister Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Universitas Islam Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal di Kecamatan Bobotsari. Penelitian kuantitatif dengan metode survei ini melibatkan guru-guru RA di Kecamatan Bobotsari Purbalingga sebagai responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru RA. Sebaliknya, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru RA. Secara simultan, kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari, dengan koefisien determinasi sebesar 57,3%, yang mengindikasikan bahwa 57,3% variasi dalam kinerja guru RA dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja guru RA lebih dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan dan pengelolaan beban kerja yang efektif, sementara aspek kompensasi finansial dalam konteks penelitian ini tidak menjadi faktor penentu utama. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pemahaman faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pendidik di tingkat pendidikan anak usia dini dan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia di lingkungan RA.

Kata Kunci: Kinerja Guru Rudlatul Athfal, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja.

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, DISCIPLINE, AND
WORKLOAD ON THE PERFORMANCE OF RAUDLATUL ATHFAL
TEACHERS IN BOBOTSARI DISTRICT, PURBALINGGA**

Yayu Bondan Pujiniarti
Nim. 2340120700011

E-mail: bondanpujiniarti@gmail.com

Magister Pendidikan Islam Anak Usia Dini

Universitas Islam Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation, work discipline, and workload on the performance of Raudhatul Athfal teachers in Bobotsari District. Quantitative research using this survey method involved RA teachers in Bobotsari Purbalingga District as respondents. The collected data were analyzed using multiple linear regression techniques. The results of the study show that work discipline and workload have a significant and positive influence on the performance of RA teachers. In contrast, compensation did not show a significant effect on RA teacher performance. Simultaneously, compensation, work discipline, and workload had a significant effect on the performance of RA teachers in Bobotsari District, with a determination coefficient of 57.3%, which indicates that 57.3% variation in RA teacher performance can be explained by these three variables. These findings imply that the improvement in RA teachers' performance is more influenced by discipline and managerial factors effective workload, while the aspect of financial compensation in the context of this study was not the main determining factor. This research contributes to the understanding of factors that affect the performance of educators at the early childhood education level and can be the basis for the development of human resource policies in the RA environment.

Keywords: *Raudlatul Athfal teacher performance, compensation, work discipline, workload.*

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Pedoman Transliterasi Arab-Latin, dengan beberapa penyesuaian sebagai berikut:

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ḥ	<u>h</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	žal	ž	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	šad	<u>s</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>d</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	ṭa	<u>t</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	<u>z</u>	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	Waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

ع دة	ditulis	'iddah
------	---------	--------

3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	ditulis	Hikmah	جزية	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengankata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	Karâmah al-aulyâ'
----------------	---------	-------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة لفطر	ditulis	Zakât al-fitr
-----------	---------	---------------

4. Vokal pendek

(-)	Fathah	ditulis	a
(-)	Kasrah	ditulis	i
(-)	Dammah	ditulis	u

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	A
	جاهلية	ditulis	Jâhiliyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	A
	تانس	ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	I
	كري م	ditulis	Karîm
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	U
	فروض	ditulis	Furûd

6. Vokal rangkap

	Fathah + ya' mati	Ditulis	ai
	بائكم	Ditulis	bainakum

2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قَوْلٌ	Ditulis	qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	a'antum
أَعَدْتُ	ditulis	u'iddat

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

الْقِيَاسُ	Ditulis	al-qiyâs
------------	---------	----------

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السَّمَاءُ	Ditulis	As-samâ
------------	---------	---------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذَوِى الْفُرُوضِ	Ditulis	Zawi al-furûd
------------------	---------	---------------

MOTTO

“Pantang menyerah sebelum mencoba, fokus pada solusi, bukan pada masalah”

-Yayu Bondan Pujiniarti-



PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan dengan rasa syukur yang mendalam kepada suamiku tercinta atas dukungan, doa, dan kasih sayang yang tak terhingga.



KATA PENGANTAR

Dengan menyanjungkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT, atas segala Rahmat serta Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi, Displin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga”.

Penyusunan Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Magister Pendidikan Islam Anak Usia Dini Universitas Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan petunjuk, pengarahan, dukungan, bimbingan, bantuan baik moril maupun materiil, serta secara langsung maupun tidak langsung, dari berbagai pihak.

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sebesar – besarnya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. K. H. Moh. Rokib, M.Ag., selaku Direktur Pascasarjana UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Heru Kurniawan, M. A., selaku Kaprodi PIAUD UIN SAIZU Purwokerto, yang senantiasa memberikan dukungan dan nasihat.
4. Dr. Mutijah, S. Pd., M. Si., selaku Dosen Pembimbing tesis yang senantiasa dengan sabar memberikan pengarahan dan bimbingannya selama proses penyusunan tesis ini.
5. Semua Bapak Ibu Dosen MPIAUD UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. yang telah memberikan Ilmunya, semoga senantiasa membawa manfaat.
6. Yang tercinta suamiku, orang tua, keluargaku terimakasih atas segala cinta, kasih sayang bantuannya selama ini semoga senantiasa mendapat balasan dan lindungan dari Allah SWT atas segala kebbaikannya.

7. Mas Marhazal Wafie selaku staf administrasi umum, yang senantiasa membantu, memudahkan, melayani dengan baik dan cepat setiap proses administrasi. Dan semua staf akademik.
8. Ketua IGRA dan Guru RA/BA se Kecamatan Bobotsari yang telah berkenan untuk menjadi objek dan memberikan izin penulis melakukan penelitian.
9. Teman-teman kelas PIAUD yang senantiasa memberikan bantuan dan dukungannya.
10. Semua pihak yang telah membantu memudahkan penulis menyelesaikan tesis ini.



DAFTAR ISI

PENGESAHAN DIREKTUR	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	viii
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan dan Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Penulisan	13
BAB II	14
LANDASAN TEORI	14
A. Deskripsi Konseptual	14
1. Kompensasi	14
2. Disiplin	17
3. Beban Kerja	20
4. Kinerja Guru	22

B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	25
C. Kerangka Berpikir	28
D. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III	31
METODE PENELITIAN.....	31
A. Paradigma dan Pendekatan Penelitian.....	31
B. Tempat dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan sampel	32
D. Variabel Penelitian	34
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Instrumen Penelitian.....	37
G. Teknik Analisis Data.....	39
1. Analisis Intrumen Penelitian	40
2. Uji Prasyarat Analisis atau Uji Asumsi Klasik	52
3. Uji Hipotesis penelitian.....	55
4. Analisis Regresi Linear berganda	57
BAB IV	61
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Diskripsi Data.....	61
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data.....	63
1. Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
C. Pengujian Hipotesis.....	73
1. Uji Asumsi Klasik.....	73
2. Analisis regresi Linear Sederhana.....	85
3. Analisis Regresi Linier berganda	92
D. Pembahasan Hasil Penelitian	94

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru RA	94
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru RA	95
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru RA.....	97
4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja ...	98
BAB V.....	100
SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN.....	100
A. Simpulan.....	100
B. Implikasi.....	101
C. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	108
Lampiran 1	114
Lampiran 2	116
Lampiran 3	120
Lampiran 4	125
Lampiran 5	127
Lampiran 6	133
Lampiran 7	141
Lampiran 8	142
Lampiran 9	143
RIWAYAT HIDUP	144

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
3.1	Penskoran Angket Skala Likert	37
3.2	Kisi-kisi pernyataan angket	38
3.3	Kriteria Koefisien Korelasi Validitas Instrumen	41
3.4	r tabel	41
3.5	Uji validitas variabel kompensasi	43
3.6	Uji validitas variabel Disiplin	44
3.7	Uji validitas variabel Beban Kerja	45
3.8	Uji validitas variabel Kinerja	46
3.9	Hasil Pengujian Validitas	47
3.10	Kriteria Koefisien Korelasi Reliabilitas instrumen	48
3.11	Uji Reliabilitas Kompensasi	49
3.12	<i>Cronbach's Alpha</i> Kompensasi	49
3.13	Uji Reliabilitas Disiplin	49
3.14	<i>Cronbach's Alpha</i> Disiplin	50
3.15	Uji Reliabilitas Beban kerja	50
3.16	<i>Cronbach's Alpha</i> Beban Kerja	50
3.17	Uji Reliabilitas Kinerja	50
3.18	<i>Cronbach's Alpha</i> Kinerja	51
3.19	Hasil Uji Reliabilitas X_1 , X_2 , X_3 , Y	51
4.1	Data Guru Raudlatul Athfal Kecamatan Bobotsari	61
4.2	Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	66
4.3	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	67
4.4	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin	68
4.5	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Disiplin	68
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja	69
4.7	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja	70
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	71
4.9	Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	72
4.10	Hasil Uji Asumsi Klasik	74

No	Judul	Halaman
4.11	Uji Linearitas Kompensasi dan kinerja	76
4.12	Uji Linearitas Disiplin dan kinerja	76
4.13	Uji Linearitas Beban Kerja dan kinerja	77
4.14	Uji Multikolinearitas	78
4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	80
4.16	Hasil Uji Autokorelasi	81
4.17	Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$	81
4.18	Uji F Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05	84
4.19	Uji Keberartian Regresi	85
4.20	Persamaan Regresi Kompensasi	85
4.21	Persamaan Regresi Disiplin	86
4.22	Persamaan Regresi Beban Kerja	87
4.23	Hasil Uji – t Variabel Kompensasi	88
4.24	Hasil Uji – t Variabel Disiplin	89
4.25	Hasil Uji – t Variabel Beban Kerja	90
4.26	Koefisien Determinasi (R^2 / <i>R square</i>) Kompensasi	90
4.27	Koefisien Determinasi (R^2 / <i>R square</i>) Disiplin	91
4.28	Koefisien Determinasi (R^2 / <i>R square</i>) Beban Kerja	91
4.29	Persamaan Regresi Linier Berganda	92
4.30	Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)	93
4.31	Koefisien Determinasi (R^2 / <i>R square</i>)	93

DAFTAR GAMBAR

No	Nama Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Berfikir	28
4.1	Uji Normalitas P- P Plot	73
4.2	Histogram Uji Normalitas	74
4.3	Uji Heteroskedastisitas	79



DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Instrumen
2. Lampiran 2 : Hasil Uji Coba
3. Lampiran 3 : Kisi-kisi akhir Instrumen
4. Lampiran 4 : Data hasil penelitian
5. Lampiran 5 : Pengujian persyaratan analisis
6. Lampiran 6 : Hasil perhitungan koefisien korelasi, uji validitas, uji reliabilitas
7. Lampiran 7 : Pengujian hipotesis
8. Lampiran 8 : Surat ijin dan keterangan pelaksanaan penelitian
9. Lampiran 9 : SK Pembimbing Tesis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan pilar penting dalam dunia pendidikan. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja guru dalam mengajar dan membimbing peserta didik. Prestasi belajar merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan belajar, karena kegiatan belajar merupakan proses, sedangkan prestasi belajar merupakan output dari proses belajar.¹ Kinerja guru yang baik dapat menghasilkan peserta didik yang berprestasi dan berkualitas. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru didefinisikan sebagai pendidik profesional yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik. Dalam menjalankan tugasnya, guru diharapkan tidak hanya memiliki pengetahuan kognitif tetapi juga mampu menanamkan nilai-nilai karakter kepada siswa.

Kinerja guru memiliki peran sentral dalam mewujudkan pendidikan anak usia dini (PAUD) yang berkualitas sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Namun, observasi dan studi pendahuluan menunjukkan adanya indikasi permasalahan kinerja pada guru Raudhatul Athfal (RA), yang tercermin dalam variasi kemampuan pengelolaan kelas, penyampaian materi yang kurang inovatif, serta pemanfaatan media pembelajaran yang belum optimal.² Permasalahan ini berpotensi menghambat tercapainya tujuan pembelajaran yang efektif dan perkembangan anak usia dini secara holistik.

¹ Mutijah Mutijah, "Analisis Regresi Logistik Biner Terhadap Faktor Pengaruh Prestasi Akademik Mahasiswa Tadris Matematika IAIN Purwokerto," *Jurnal Penelitian Agama* 18, no. 1 (May 29, 2017): 46–65.

² Nurul Ro'fah, "Pengelolaan Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik Di RA Al Makmur, Cikarang Utara (Dalam Perspektif Manajemen Kurikulum)" (Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah, 2020).

Dalam kenyataannya, masih banyak guru yang mengalami kinerja yang kurang optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah pengaruh kompensasi, disiplin dan beban kerja.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada guru atas kontribusi mereka dalam pendidikan. Hal ini mencakup gaji, tunjangan, serta fasilitas yang mendukung lingkungan kerja yang baik. Dalam pasal 14 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005,³ dinyatakan bahwa guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum serta jaminan kesejahteraan sosial. Seperti halnya Wiyani menjelaskan tentang hak dan kewajiban pendidik PAUD, bahwa pendidik PAUD yang profesional idealnya memiliki hak dan kewajiban tertentu sesuai dengan perundang-undangan.⁴

Penelitian tentang kompensasi, disiplin dan beban kerja kaitanya dengan kinerja guru penting dilakukan karena beberapa hal, pertama meningkatnya kondisi stress bagi guru diakibatkan administrasi yang tidak sedikit, seperti yang terjadi pada guru Sekolah Luar Biasa di kota Semarang.⁵ Kedua beban kerja guru yang begitu banyak, mulai dari menjadikan anak-anak sebagai pembelajar yang lurus secara moral, menilai, dan mempersiapkan pengajaran di kelas. Guru juga memiliki tanggung jawab lain, seperti berpartisipasi dalam administrasi sekolah. Salah satu cara agar guru dapat terlibat dalam manajemen sekolah adalah dengan berpartisipasi dalam semua acara sekolah, baik resmi maupun informal. Kegiatan formal termasuk pelepasan siswa kelas akhir, mengawasi ujian akhir sekolah, menjadi panitia penerimaan siswa baru, membuat kurikulum dan sumber belajar lainnya, mempraktikkan pembelajaran, mengelola tes sekolah, dan kegiatan formal lainnya. Acara non formal antara lain turnamen sekolah setiap tahun, lomba Hari Kartini, lomba HUT RI, dan

³ Undang-Undang RI, "Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pada Pasal 14," 2005.

⁴ Novan Ardy Wiyani, *Manajemen PAUD Bermutu*, 1st Ed. (Yogyakarta: Gava Media, 2015), 94.

⁵ Fandi Muhbar and Dwi Heppy Rochmawati, "Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa," *Jurnal Keperawatan Jiwa* 5, no. 2 (February 11, 2019): 82.

sebagainya, seperti yang terjadi pada SD di Kota Bogor.⁶ Ketiga adanya kebutuhan guru baik berupa imbalan jasa berbentuk uang, tunjangan maupun fasilitas lainnya yang belum terpenuhi dengan baik, jika kompensasi ini terpenuhi maka dapat menumbuhkan semangat dan gairah kerja yang dapat meningkatkan kinerja guru.⁷ Keempat yaitu masalah-masalah disiplin pada guru yang umum masih sering terjadi, seperti absensi dan ketidakpatuhan.⁸ Dari empat faktor diatas membuktikan bahwa penelitian ini perlu dilakukan.

Kajian yang fokus pada kompensasi, disiplin, beban kerja dan kinerja telah banyak dilakukan oleh peneliti lain yang dapat dipetakan sebagai berikut : Pertama penelitian Mulyati menurutnya kompensasi atau gaji memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja pekerja. Menurut temuan pengujian hipotesis, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi dengan jumlah 41,6%, kompensasi terpengaruh dengan faktor lain menyumbang sisanya 58,39%.⁹

Berdasarkan penelitian Yulandri, yang menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi berdampak besar pada kinerja. Selanjutnya, Yunita juga menguji kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja.¹⁰ Beberapa penelitian lain terkait dengan hubungan atau pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja dan kinerja juga diteliti oleh Yusuf¹¹ dan zaini.¹² Mereka juga melihat studi lain yang berhubungan dengan pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan

⁶ Yunie Syamsu Dina et al., "Studi Deskriptif Peran Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDIT Dan SDN Di Kota Bogor," *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 4 (April 8, 2023): 1862–63.

⁷ Trisni Handayani, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Utilitas* 1, no. 1 (2015): 25.

⁸ Trisni Handayani, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru" 1, no. 1 (2015).

⁹ Sri Mulyati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA)", *e-Proceeding of Management* 5, no 1 (2018): 1078.

¹⁰ Melda Yunita and Fedi Faizar Pratama, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Motor Cabang Bengkulu," *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* 3, no. 1 (2022): 34–44.

¹¹ Dhinda Lusiana Yusuf, Indah Yuni Astuti, and Endah Kurniawati, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Hages Jaya Barokah," *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 3 (2022): 106–20.

¹² Arifin Zaini, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang," *Jurnal Desiminasi Teknologi* 9, no. 1 (2021).

kinerja. Menurut studi mereka, ada pengaruh yang patut diperhatikan dan bermanfaat. Namun, Zahroh juga menemukan hal yang sama, yaitu bahwa gaji dan disiplin kerja berdampak baik pada kinerja.¹³ Selanjutnya Burhan¹⁴ dan Meinitasari¹⁵ menemukan hal yang sama bahwa ada korelasi substansial antara gaji dan disiplin kerja terhadap kinerja. Di sisi lain Asep Suherman juga menemukan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, sedangkan ada hal yang menarik pada penelitian ini yaitu disiplin kerja tidak memiliki dampak yang jelas pada kinerja guru.¹⁶ Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi tidak berdampak negatif pada kinerja. Dalam penelitian ini, perbedaan temuan tersebut merupakan kesenjangan atau *Gap Research* dalam penelitian ini.

Berhubungan dengan beban kerja, penelitian Yuliantini menguji pengaruh beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada pekerjaan karyawan.¹⁷ Selanjutnya Siska menemukan pengaruh yang positif dan signifikan antara beban pekerjaan dan kinerja karyawan RSIA Asyifa Depok.¹⁸ Pada penelitian yang lain Zukifli juga berhasil membuktikan beban pekerjaan secara signifikan mempengaruhi kinerja dosen.¹⁹ Sedangkan dalam penelitian Zahra berdasarkan hasil yang diteliti diketahui bahwa beban pekerjaan,

¹³ Anita Fatimatuz Zahroh and Maulidyah Amalina Rizqi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Indonesia," *Journal of Management and Creative Business* 1, no. 2 (2023): 51–70.

¹⁴ Mulyono Burhan, John E.H.J. FoEh, and Henny A. Manafe, "Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)," *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 2 (September 24, 2022): 447–58.

¹⁵ Nurtika Meinitasari and Chaerudin, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika)," *Manajemen Dewantara* 7, no. 1 (December 5, 2022): 15–31.

¹⁶ Asep Suherman, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School," *Journal of Management and Business Review* 18, no. 3 (July 31, 2021): 614–29.

¹⁷ Tine Yuliantini and Suryatiningsih Suryatiningsih, "Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Implikasinya Pada Kinerja Organisasi," *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 17, no. 1 (2021): 66–66.

¹⁸ Siska Yunanti and Nadinda Auliany Putri, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok," *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 2, no. 4 (2022): 405–405.

¹⁹ Zulkifli Zulkifli, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur," *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 17, no. 1 (2017): 105–16.

kompensasi, dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.²⁰ Selanjutnya Alfida,²¹ Muldani,²² Herlambang,²³ Purba,²⁴ dan Santoso,²⁵ mereka semua menemukan beban kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja.

Peneliti akan menunjukan, mendiskripsikan dan menemukan beberapa aspek diantaranya yang pertama kompensasi, kedua disiplin, ketiga beban kerja dan yang keempat aspek kinerja pada guru Raudlatul Athfal di kecamatan Bobotsari. Pemilihan guru Raudlatul Athfal di kecamatan Bobotsari sebagai objek penelitian yaitu dukungan masyarakat yang tinggi akan adanya pendidikan anak usia dini (PAUD) sebagai jenjang pendidikan yang sangat dibutuhkan dalam membentuk fondasi awal bagi perkembangan anak. Sesuai dengan Qur'an Surat Luqman ayat 13:

﴿وَإِذْ قَالَ لُقْمَنُ لِبَنِّهِ وَهُوَ يَعِظُهُ يَبْنِي لَا تَشْرِكْ بِاللَّهِ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ

عَظِيمٌ ﴿١٣﴾

“(Ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, saat dia menasihatinya, “Wahai anakku, janganlah mempersekutukan Allah!

²⁰ Divani Alyssa Zahra and Fanji Wijaya, “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine,” *Journal of Economics and Business UBS* 12, no. 2 (2023): 822–37.

²¹ Alfida, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* 11, no. 1 (2014).

²² Muldani, “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* 11, no. 1 (2014).

²³ Herlambang, “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut,” *Jurnal Prointegrita* 6, no. 1 (2018).

²⁴ Purba, “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias,” *Jurnal Prointegrita* 6, no. 2 (2018).

²⁵ Santoso, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta,” *Jurnal Ilmiah M-Progress* 12, no. 1 (2022).

Sesungguhnya mempersekutukan (Allah) itu benar-benar kezaliman yang besar."²⁶

Dalam surat ini, Luqman Al-Hakim memberikan nasihat kepada anaknya tentang tauhid dan akhlak yang baik. Ini menunjukkan pentingnya pendidikan agama sejak usia dini sebagai fondasi awal perkembangan anak. Guru RA memiliki peran yang krusial dalam memberikan stimulasi dan pendidikan yang berkualitas kepada anak didiknya, penting bagi guru untuk berinovasi dan berkreativitas dalam pendidikan anak usia dini.²⁷ Kinerja guru RA yang baik akan berdampak positif pada tumbuh kembang anak, baik perkembangan kognitif anak (yang meliputi kegiatan membandingkan jumlah, menemukan pola, menunjukan arah dalam ruangan, dan menyelesaikan masalah),²⁸ perkembangan afektif (sikap perilaku), dan psikomotoriknya (motorik kasar dan halus).

Namun demikian, masih banyak guru RA yang bekerja kurang maksimal. Ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti kompensasi, disiplin, dan beban kerja. Kinerja guru Raudlatul Athfal sangat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan perkembangan anak dengan lebih baik. Namun, ada beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja guru, seperti kompensasi, disiplin, dan beban kerja.²⁹

Kompensasi dapat berupa gaji, insentif, dan fasilitas lain yang diberikan oleh lembaga pendidikan.³⁰ Kompensasi yang sesuai dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, kompensasi yang tidak

²⁶ Q.S. Luqman/ 31:13.,” n.d.

²⁷ Heru Kurniawan and Asef Umar Fakhruddin, “Pengembangan Model Inovasi dan Kreativitas Keilmuan Pendidikan Islam Anak Usia Dini,” *Generasi Emas* 6, no. 2 (2023): 63–77.

²⁸ Ifada Novikasari, “Matematika dalam Program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD),” *Bunayya* 11, no. 1 (2016): 1–16.

²⁹ Yohanes Suryadi and John EHJ FoEh, “Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 6 (July 23, 2022): 657–69.

³⁰ Trisni Handayani, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Utilitas* 1, no. 1 (2015).

adil dan tidak sesuai dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja, sehingga mengurangi kinerja guru.³¹

Disiplin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru.³² Ketepatan waktu dan mematuhi peraturan adalah contoh disiplin kerja, kesadaran dan komitmen guru untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dengan baik.³³ Guru yang disiplin tinggi cenderung mencapai hasil yang lebih baik karena mereka lebih fokus dan efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan guru terhadap aturan, ketepatan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Guru RA yang disiplin akan memastikan proses belajar mengajar berjalan sesuai rencana, materi disampaikan secara konsisten, dan waktu pembelajaran dimanfaatkan secara optimal. Ketepatan waktu dan kehadiran guru sangat penting untuk membangun rutinitas dan rasa aman pada anak-anak. Ketaatan terhadap peraturan menjamin lingkungan belajar yang teratur dan aman. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, seperti persiapan materi dan evaluasi, akan menghasilkan pembelajaran yang berkualitas. Sementara itu, keteladanan pemimpin dalam berdisiplin akan menumbuhkan budaya disiplin yang kuat di kalangan guru, mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif pada perkembangan anak.

Beban kerja, seperti jumlah siswa yang harus diampu, kurangnya fasilitas, tuntutan tugas, dan kurangnya dukungan administratif, juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi

³¹ Rizma Ainun Nisa, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 232 Jakarta Dan SMPN 74 Jakarta (Studi Kasus Guru Pada SMPN 232 Dan SMPN 74 Jakarta Timur)" (skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2022).

³² Kania Teja Utari and Rasto Rasto, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (July 1, 2019): 238.

³³ Adi Wahyudi, Partono Thomas, and Rediana Setiyani, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", *Economic Education Analysis journal* 1, no 2 (2012): 4.

motivasi dan kepuasan kerja guru, sehingga mengurangi kinerja mereka.³⁴ Karena itu, diperlukan adanya pengelolaan beban kerja yang efektif untuk memperbaiki kinerja guru. Beban kerja, yang meliputi volume pekerjaan, tuntutan tugas, tuntutan fisik, jenis pekerjaan, dan penetapan waktu, memiliki korelasi erat dengan kapasitas dan kesejahteraan guru. Beban kerja yang terlalu tinggi, baik dari segi volume maupun tuntutan, dapat menyebabkan stres, kelelahan fisik dan mental, serta penurunan motivasi. Guru RA yang terlalu lelah atau tertekan akan sulit berinteraksi secara optimal dengan anak-anak, berinovasi dalam metode pengajaran, atau bahkan menunjukkan kesabaran yang diperlukan dalam menghadapi perilaku anak usia dini. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dan realistis memungkinkan guru untuk fokus, merencanakan pembelajaran dengan baik, memberikan perhatian individual kepada setiap anak, dan berpartisipasi dalam pengembangan profesional. Dengan demikian, beban kerja yang terukur akan memungkinkan guru untuk mempertahankan kinerja terbaiknya secara berkelanjutan.

Dalam konteks Raudlatul Athfal, kinerja guru sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan meningkatkan perkembangan anak. Maka diutamakan adanya penelitian yang mengeksplorasi pengaruh kompensasi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja guru Raudlatul Athfal. Penelitian ini dapat membantu dalam meningkatkan kinerja pendidik dan kualitas pendidikan di Raudlatul Athfal.

Peneliti melakukan penelitian pendahuluan pada guru Raudlatul Athfal dikecamatan Bobotsari Purbalingga yang berjumlah 35 guru. Peneliti memilih guru RA di kecamatan Bobotsari karena ingin mengetahui lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Kecamatan Bobotsari, serta karena tingginya tuntutan masyarakat akan adanya pendidikan anak usia dini (PAUD) sebagai jenjang pendidikan yang penting dalam membentuk fondasi awal bagi perkembangan anak di Kecamatan Bobotsari.

³⁴ Marcel Samallo and Fenika Wulani, "Model Hubungan Kompleksitas Pekerjaan, Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Guru SMA Pada Yayasan Pendidikan XYZ di Surabaya," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 11, no. 3 (March 24, 2022): 614.

Guru Raudlatul Athfal mempunyai wadah organisasi yaitu Ikatan Guru Raudlatul Athfal atau IGRA dengan struktur organisasi yang bertingkat mulai dari tingkat kecamatan, kabupaten, provinsi, hingga pusat. Yang mana IGRA Kecamatan Bobotsari di ketuai oleh Ibu Mustika Rahayu. Adapun lembaga RA di Kecamatan Bobotsari terdiri dari 12 lembaga yang masing-masing mempunyai guru berjumlah yaitu: RA Diponegoro Gandasuli 3 guru, RA Diponegoro Majapura 4 guru, RA Diponegoro Kalapacung 2 guru, RA Diponegoro Karangmalang 2 guru, RA Diponegoro Limbasari 2 guru, RA Diponegoro Pakuncen 2 guru, BA A'isyiyah Bobotsari 7 guru, BA A'isyiyah Palumbungan 3 guru, BA A'isyiyah Talagening 2 guru, BA A'isyiyah Tlagayasa 2 guru, BA A'isyiyah Karangtalun 2 guru, dan BA A'isyiyah Karangduren 4 guru.

Berdasarkan Observasi pendahuluan terdapat tingkatan tunjangan yang berbeda pada Guru RA di kecamatan Bobotsari yaitu guru PNS sertifikasi berjumlah 1 orang, guru yang menerima tunjangan profesi guru dan insipang berjumlah 6 orang, guru yang menerima tunjangan profesi guru berjumlah 3 orang, guru yang menerima tunjangan APBD dan TIG (Tunjangan Insentif guru) berjumlah 13 orang, guru penerima TIG saja berjumlah 2 orang, dan sisanya berjumlah 10 orang belum mendapatkan tunjangan apapun, hanya gaji dari sekolah yang besaran nilainya dibawah Rp. 500.000,-.

Berdasarkan hasil observasi awal di beberapa RA di Kecamatan Bobotsari menunjukkan adanya masalah kinerja guru RA yang signifikan. Indikasi awal menunjukkan bahwa beberapa guru belum optimal dalam menerapkan metode pengajaran inovatif, kurangnya inisiatif dalam pengembangan diri, serta belum sepenuhnya mampu mengelola kelas dengan efektif. Permasalahan ini tercermin dari rendahnya tingkat partisipasi aktif anak dalam kegiatan belajar, kurangnya variasi media pembelajaran yang digunakan, dan masih adanya beberapa guru yang terlihat kurang bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini, jika tidak segera diatasi, dikhawatirkan dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan anak usia dini di Kecamatan Bobotsari, menghambat pencapaian tujuan pembelajaran, dan pada akhirnya,

mengurangi potensi optimalisasi tumbuh kembang anak. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru RA di Kecamatan Bobotsari Purbalingga" ini menjadi sangat relevan dan mendesak untuk dilakukan guna mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap permasalahan kinerja tersebut dan merumuskan rekomendasi yang tepat.

Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi, disiplin, dan beban kerja berpengaruh pada kinerja guru Raudlatul Athfal. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pada pengembangan strategi yang efektif dalam memperbaiki kinerja guru serta meningkatkan kualitas pendidikan di Raudlatul Athfal.

Pemilihan objek kajian adalah guru RA di kecamatan Bobotsari yang merupakan ujung tombak dalam rangka memberikan batasan pada kegiatan penelitian yang menyeluruh.

Dengan hal-hal di atas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Guru Raudlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Pemilihan objek kajian yaitu guru RA di Kecamatan Bobotsari yang merupakan ujung tombak dalam layanan proses pendidikan di Raudlatul Athfal. Sesuai permasalahan di atas dan agar pembahasan tidak menyebar maka dalam pembahasan ini, penulis membatasi masalah pada kompensasi, disiplin dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari.

2. Rumusan Masalah

Setelah beberapa masalah yang telah diidentifikasi, penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah kinerja guru RA secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi yang mereka terima?. Seberapa besar pengaruhnya jika itu benar?

- b. Apakah kinerja guru RA secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja mereka?. Seberapa besar pengaruhnya jika itu benar?
- c. Apakah kinerja guru RA secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja mereka?. Seberapa besar pengaruhnya jika itu benar?
- d. Apakah kinerja guru RA secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin, dan beban kerja?. Seberapa besar pengaruhnya jika itu benar?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi pada kinerja guru RA dan menentukan besar pengaruhnya.
2. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja guru RA dan menentukan besar pengaruhnya.
3. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru RA dan menentukan besar pengaruhnya.
4. Menganalisis dampak kompensasi, disiplin, dan beban pekerjaan pada kinerja guru RA dan mengukur besar pengaruhnya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Pengembangan Teori Kinerja

Dapat membantu mengembangkan teori kinerja yang lebih komprehensif dan akurat, dengan mempertimbangkan faktor-faktor kompensasi, disiplin, dan beban kerja.

b. Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian ini dapat memudahkan dalam menguji hipotesis yang berkaitan dengan bagaimana beban kerja, disiplin, dan kompensasi berpengaruh pada kinerja guru RA.

c. Pengembangan Model Pengaruh

Penelitian ini dapat membantu mengembangkan model pengaruh yang lebih akurat dan realistis, sehingga dapat digunakan sebagai rujukan dalam penelitian terkait.

d. Pengembangan Strategi untuk Meningkatkan Sumber Daya Manusia

Hasil ini dapat membantu mengembangkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih efisien dan produktif, dengan melihat faktor-faktor kompensasi, disiplin, dan beban kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata bagi peningkatan kualitas pendidikan RA di kecamatan Bobotsari, khususnya melalui peningkatan kinerja guru. Guru akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka.

b. Bagi Pengelola RA

Dapat memudahkan pihak pengelola RA dalam menentukan sistem kompensasi yang lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja guru RA. Dengan mengetahui pengaruh disiplin pada kinerja guru RA, pihak pengelola dapat meningkatkan disiplin kerja melalui program-program pelatihan dan pengawasan yang lebih ketat. Hasil penelitian ini dapat membantu pihak pengelola RA dalam mengurangi beban kerja guru RA, sehingga meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru RA. Dengan memahami pengaruh kompensasi, disiplin, dan beban pekerjaan pada kinerja guru RA, pihak pengelola dapat mengoptimalkan sistem yang ada untuk meningkatkan kinerja guru RA secara keseluruhan.

c. Bagi Pemangku Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat membantu mengambil kebijakan yang lebih tepat sasaran.

d. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam literatur pendidikan dengan mengidentifikasi kompensasi sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru di kecamatan Bobotsari. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, dengan melibatkan sampel yang representatif, menghasilkan temuan yang dapat diandalkan, sehingga dapat membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut.

E. Sistematika Penulisan.

Untuk mempermudah penulisan tesis, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I berjudul Pendahuluan berisi Latar Belakang Masalah, Batasan dan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

BAB II berjudul Landasan Teori berisi Deskripsi Konseptual konsep tentang kompensasi dan indikatornya, disiplin kerja dan indikatornya, beban kerja dan indikatornya, kinerja dan indikatornya, serta berisi Hasil Penelitian yang Relevan, Kerangka Berpikir, dan Hipotesis Penelitian

BAB III berjudul Metode Penelitian berisi metode penelitian yang digunakan terdiri dari Paradigma, Jenis dan Pendekatan Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Data dan Sumber Data, Populasi dan sampel, Variabel Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV berjudul Hasil Penelitian dan Pembahasan berisi Deskripsi Data, Pengujian Persyaratan Analisis Data, Pengujian Hipotesis, Pembahasan Hasil Penelitian.

BAB V berjudul Simpulan, Implikasi dan Saran. Bagian ini memuat simpulan penelitian, saran bagi penelitian selanjutnya, implikasi teoritis dan praktis.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Konseptual

1. Kompensasi

Kompensasi secara etimologis berasal dari kata “*kompensare*” dalam bahasa Latin, yang berarti “mengimbangi” atau “menyeimbangkan”. Dalam konteks sumber daya manusia, kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi dan layanan mereka. Imbalan ini tidak hanya mencakup gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan serta memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja. Menurut Dessler, kompensasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.³⁵ Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang konsep kompensasi sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam merancang sistem imbalan yang adil dan kompetitif.

Kompensasi secara ontologis dapat dipahami sebagai sesuatu entitas yang berkaitan dengan ekstensi dan nilai dari imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam konteks hubungan kerja. Dalam perspektif ini, kompensasi bukan hanya sekadar aspek material, tetapi juga mencerminkan pengakuan terhadap kontribusi individu dalam organisasi serta peran mereka dalam mencapai tujuan bersama. Kompensasi berfungsi sebagai alat untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi, di mana imbalan yang diberikan mencerminkan nilai dan penghargaan terhadap usaha serta dedikasi karyawan. Menurut Armstrong, kompensasi memiliki dimensi yang lebih luas, meliputi aspek psikologis dan sosial, di mana imbalan yang adil dan

³⁵ Fati'ah Kusmaduni, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Pengelolaan Sumber Daya Manusia Secara Islami* (Garudhawaca, 2022).

transparan dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan demikian, pemahaman ontologis tentang kompensasi menekankan pentingnya nilai intrinsik dari imbalan yang diberikan, yang berkontribusi pada pembentukan hubungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kompensasi secara aksiologi merujuk pada nilai-nilai dan manfaat yang terkandung dalam sistem imbalan yang diberikan kepada karyawan, yang tidak hanya berfungsi sebagai pengganti atas pekerjaan yang dilakukan, kompensasi dianggap sebagai investasi strategis yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Manfaat dari kompensasi yang efektif meliputi peningkatan produktivitas, pengurangan turnover karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang positif. Menurut Milkovich dan Newman, sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih aktif, karena mereka merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka. Dengan demikian, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai elemen penting dalam membangun budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Kompensasi berupa insentif finansial yang disediakan untuk guru merupakan bentuk apresiasi dari kontribusi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kompensasi dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru.³⁶ Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang menerima kompensasi dapat meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.³⁷

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai upah, gaji, atau bentuk lain dari penghargaan yang diberikan kepada pegawainya untuk imbalan jasa dan kontribusi yang diberikan kepada lembaga.³⁸ Bentuk kompensasi antara lain upah, bonus / bentuk lain dari penghargaan yang diberikan

³⁶ Asep Suherman, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School." *Journal of Management and Business Review* 18, no. 3 (2021): 614–29.

³⁷ Suherman.

³⁸ Hernawati, "Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Kompensasi dalam Peningkatan Kinerja Guru Raudlatul Athfal.", *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 3, no 1 (2019): 104.

kepada karyawan. Kompensasi yang tepat dapat memperbaiki motivasi dan kinerja pegawainya, sedangkan tunjangan yang tidak tepat dapat mengurangi semangat dan kinerja karyawan.³⁹

Kompensasi adalah penghargaan pada jasa karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi bisa berbentuk gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.⁴⁰

Indikator Kompensasi

a. Upah atau gaji

Upah atau gaji yang diterima oleh pekerja sebagai kompensasi atas layanan yang mereka berikan. Gaji ini biasanya berhubungan dengan kinerja karyawan dan dapat berupa gaji bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang telah dicapai. Insentif ini dapat berupa bonus, hadiah, atau penghargaan lainnya.

c. Tunjangan

Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk bantuan atau kompensasi tambahan. Tunjangan ini dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, atau tunjangan lainnya.

d. Fasilitas

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja mereka. Fasilitas ini dapat berupa fasilitas kantor, fasilitas kesehatan, atau fasilitas lainnya.⁴¹

³⁹ Ismail Ludin, Saepul Mukti, and Ibnu Saepul Rohman, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Di Kecamatan Plered)," *Value : Journal of Management and Business* 8, no. 1 (2023): 11–26, <https://doi.org/10.35706/value.v8i1.10045>.

⁴⁰ Setya Prihatiningtyas, "Kompensasi Sebagai Penyemangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Konsep Kompensasi Dan Kinerja Karyawan)," *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, December 17, 2016, 110–20.

⁴¹ Jufrizen Jufrizen, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35–54.

e. Dukungan dari Atasan

Dukungan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan, seperti menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan ini dapat berupa arahan, evaluasi kinerja, atau bantuan lainnya.⁴²

2. Disiplin

Disiplin secara etimologis berasal dari kata Latin "*disciplina*" yang berarti "pendidikan" atau "pengajaran." Istilah ini mencerminkan konsep pengaturan dan pengendalian diri yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, disiplin merujuk pada serangkaian norma, aturan, dan prosedur yang diterapkan untuk memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, serta mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge, disiplin dalam organisasi berfungsi sebagai fondasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan produktif. Disiplin tidak hanya melibatkan penerapan sanksi terhadap pelanggaran, tetapi juga mencakup pembinaan dan pengembangan karyawan agar dapat berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Dengan demikian, disiplin berperan penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Disiplin secara epistemologi dapat dipahami sebagai suatu konsep yang berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman tentang perilaku yang diharapkan dalam konteks organisasi. Dalam hal ini, disiplin melibatkan penguasaan norma, aturan, dan prosedur yang telah ditetapkan, serta kesadaran akan konsekuensi dari tindakan yang diambil. Pengetahuan ini tidak hanya mencakup aspek teoritis, tetapi juga praktik yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan kerja. Menurut Kreitner dan Kinicki, disiplin merupakan hasil dari interaksi antara pemahaman

⁴² Ni Kadek Nita Suwandewi, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Dukungan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior", *Jurnal Manajemen Unud* 5, no. 6 (2016): 3958-3985.

individu terhadap aturan yang ada dan kemampuan mereka untuk menerapkannya dalam situasi nyata. Dengan demikian, disiplin tidak hanya dilihat sebagai kepatuhan semata, tetapi juga sebagai proses pembelajaran yang berkelanjutan, di mana individu mengembangkan kesadaran dan tanggung jawab terhadap tindakan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin memiliki dimensi kognitif yang penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan di tempat kerja.

Menurut Bauman disiplin secara ontologis dapat dipahami sebagai suatu keadaan atau sifat yang mencerminkan keteraturan dan konsistensi dalam perilaku individu, di mana setiap tindakan dilakukan dengan kesadaran penuh akan tujuan dan nilai-nilai yang mendasarinya, sehingga menciptakan harmoni antara individu dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut Schwartz disiplin secara aksiologi dapat dipahami sebagai nilai yang mendasari perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu, di mana tindakan disiplin mencerminkan komitmen terhadap norma dan etika yang dianggap penting, serta berkontribusi pada pengembangan karakter dan integritas pribadi.

Disiplin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berhubungan dengan tingkat keseriusan dan kesadaran guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka melalui kegiatan yang lebih efektif. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik.⁴³

⁴³ Nofritar and Indra Syafrin, "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 3 Kota Solok," *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1, no. 2 (2024): 382–88.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.⁴⁴

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menjalankan setiap peraturan-peraturan yang diberlakukan di organisasi untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan dalam bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan.⁴⁵ Disiplin kerja dapat dibagi menjadi dua jenis: disiplin diri dan disiplin korektif. Disiplin diri adalah disiplin yang diterapkan oleh karyawan sendiri untuk mematuhi peraturan organisasi, sedangkan disiplin korektif adalah disiplin yang diterapkan oleh manajemen untuk mematuhi peraturan organisasi.

Indikator Disiplin

a. Ketepatan Waktu

Indikator ini menilai karyawan dari bagaimana mereka disiplin terhadap waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan harus hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang berlaku dan menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang ditentukan.

b. Ketaatan Terhadap Peraturan

Karyawan harus taat terhadap peraturan perusahaan yang dibuat untuk menjaga kelancaran perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya. Ketaatan terhadap peraturan ini meliputi penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan dan berperilaku sesuai dengan norma.⁴⁶

c. Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas

⁴⁴ Ghaisani Haura, Reni Febrianti, and Susiana Dewi Ratih, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PTKabelindo Murni, Tbk," *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2021): 11–20.

⁴⁵ Frans Zella and Maria Magdalena, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang," no. Query date: 2024-07-05 11:27:27 (2020).

⁴⁶ Yunia Lestari, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak-Sukabumi," *Jurnal Ekobis Dewantara* 3, no. 3 (2020): 38–45.

Indikator ini menilai karyawan dari bagaimana mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Karyawan harus memenuhi tanggung jawab dan pekerjaan yang sudah ditentukan untuk memberikan kinerja yang optimal.⁴⁷

d. Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan kehadiran tepat waktu dan tidak terlambat.⁴⁸

e. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan dalam melakukan tindakan yang tegas dan berani mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas dalam menghukum setiap pegawai yang melanggar peraturan.⁴⁹

3. Beban Kerja

Menurut Hackman beban kerja secara ontologis dapat dipahami sebagai entitas yang mencerminkan totalitas tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang dihadapi individu dalam konteks pekerjaan, di mana beban ini tidak hanya mencakup aspek kuantitatif dari pekerjaan, tetapi juga kualitas dan kompleksitas tugas yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas individu.

Menurut Weick Beban kerja secara epistemologi dapat dipahami sebagai konstruksi pengetahuan yang berkaitan dengan pemahaman individu terhadap tuntutan dan kompleksitas tugas yang dihadapi dalam lingkungan kerja, di mana persepsi dan interpretasi terhadap beban kerja ini mempengaruhi cara individu mengelola, merespons, dan beradaptasi terhadap tantangan yang muncul.

⁴⁷ Burhan, John E.H.J. FoEh, and Henny A. Manafe, "Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Multidisiplin* 1, no 2 (2022).

⁴⁸ Meinitasari and Chaerudin, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika)." *Manajemen Dewantara* 7, no 1 (2023): 15-31.

⁴⁹ Mardjan Dunggio, "Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara.," 2013.

Beban kerja Menurut Seligman secara aksiologis dapat dipahami sebagai nilai-nilai yang mendasari dan mempengaruhi persepsi individu terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban, di mana beban kerja tidak hanya dilihat dari segi kuantitas, tetapi juga dari kualitas dan makna yang diberikan individu terhadap pekerjaan tersebut, serta dampaknya terhadap etika kerja dan pengembangan diri.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.⁵⁰

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja karyawan.⁵¹

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.⁵²

Indikator Beban Kerja

a. Volume Pekerjaan

Waktu yang dibutuhkan masing-masing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Setiap karyawan memiliki perbedaan dalam hal menyelesaikan tugasnya.

b. Tuntutan Tugas

⁵⁰ Lili E. Lucky Meilasari et al., "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 6 (2020): 605–19.

⁵¹ Sulastri, "Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," no. Query date: 2024-07-05 11:27:27 (2020).

⁵² Alfida, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.," *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11, no. 1 (2014): 36.

Jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang singkat. Tuntutan tugas yang banyak dan deadline yang singkat dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

c. Tuntutan Fisik

Peningkatan tuntutan tugas yang dapat menyebabkan perubahan kondisi fisik karyawan, seperti kesehatan, mental, dan penampilan.

d. Jenis Pekerjaan

Jenis tugas yang dimiliki masing-masing karyawan. Setiap jenis pekerjaan mempunyai beberapa tugas yang harus dimengerti oleh karyawan.

e. Penetapan Waktu

Waktu yang tepat dan sesuai untuk menyelesaikan pekerjaan. Penetapan waktu yang tepat dapat mengurangi beban kerja karyawan.⁵³

4. Kinerja Guru

Menurut Campbell kinerja secara ontologis dapat dipahami sebagai manifestasi konkret dari kemampuan dan potensi individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, di mana kinerja ini mencerminkan interaksi antara faktor-faktor internal, seperti keterampilan dan motivasi, serta faktor-faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan dukungan sosial, yang bersama-sama membentuk hasil yang dicapai. Kinerja merupakan suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan tersebut.⁵⁴

Menurut Bandura, kinerja secara epistemologi dapat dipahami sebagai konstruksi pengetahuan yang berkaitan dengan bagaimana individu memahami, mengukur, dan mengevaluasi hasil dari tindakan dan aktivitas mereka dalam konteks pekerjaan, di mana persepsi terhadap kinerja ini

⁵³Muldani, "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah." *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* 11, no 1 (2022): 57.

⁵⁴ Nina Hamzah, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2023).

dipengaruhi oleh pengalaman, pengetahuan, dan konteks sosial yang membentuk cara individu berinteraksi dengan tugas yang dihadapi.

Menurut Rokeach, kinerja secara aksiologi dapat dipahami sebagai nilai dan makna yang terkandung dalam hasil kerja individu atau kelompok, yang tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif, tetapi juga dari dampak sosial, etika, dan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat. Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.⁵⁵ Dalam perspektif ini, kinerja tidak hanya berfokus pada pencapaian target atau hasil akhir, tetapi juga pada proses dan nilai-nilai yang mendasarinya, seperti integritas, tanggung jawab, dan komitmen terhadap prinsip-prinsip moral. Aksiologi sebagai cabang filsafat yang mempelajari nilai-nilai, memberikan kerangka untuk mengevaluasi kinerja dengan mempertimbangkan bagaimana tindakan dan keputusan yang diambil mencerminkan nilai-nilai tersebut. Dengan demikian, kinerja yang baik adalah kinerja yang tidak hanya efektif dalam mencapai tujuan tetapi juga etis dan bermanfaat bagi masyarakat luas.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya.⁵⁶ Kinerja guru dapat diukur berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan, seperti:

a. Keterampilan mengajar

Kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran, menggunakan metode dan media pembelajaran yang efektif, serta menciptakan suasana belajar yang kondusif.

b. Pengembangan kurikulum

Kemampuan guru dalam mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan tujuan pendidikan RA.

c. Penilaian pembelajaran

⁵⁵ John Whitmore, *Coaching Performance*. Terjemahan Dwi Helly Purnomo Louis Novianto (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997), 104.

⁵⁶ Andhika Imam Kartomo and Slameto Slameto, "Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (December 28, 2016): 219.

Kemampuan guru dalam menilai hasil belajar siswa secara objektif dan transparan.

d. Bimbingan dan konseling

Kemampuan guru dalam membimbing dan membina siswa untuk mencapai potensinya secara optimal.

e. Kerjasama

Kemampuan guru dalam bekerja sama dengan sesama guru, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait dengan pendidikan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini mengambil teori sumber daya manusia yaitu teori modal manusia. Teori Modal Manusia merupakan salah satu pilar utama dalam pemahaman sumber daya manusia yang menekankan pentingnya karyawan sebagai aset berharga bagi organisasi. Dalam perspektif ini, investasi yang dilakukan perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia, seperti pemberian kompensasi yang adil dan pelatihan yang memadai, tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja keseluruhan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi bagian penting dari strategi organisasi.⁵⁷ Dengan mengakui nilai strategis dari modal manusia, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Teori Modal Manusia menekankan pentingnya investasi dalam sumber daya manusia sebagai aset berharga bagi organisasi. Menurut Schultz, modal manusia mencakup kemampuan dan keterampilan yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas individu dan organisasi. Becker juga menegaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan

⁵⁷ Mary Coulter Stephen P. Robbins, *Manajemen Jilid 1 E13* (Jakarta: Erlangga, 2015).

keterampilan tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga meningkatkan pendapatan dan kualitas hidup pekerja.⁵⁸

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian ini berangkat dari hasil penelitian terdahulu, Adapun penelitian yang dilakukan sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

Pertama Terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diantaranya telah diteliti oleh Mulyati dan Bachrudin dengan judul “Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali”. Dalam penelitian ini mereka mencoba menginvestigasi apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Nur Al-Wali dengan metode analisis regresi linier sederhana menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden 50 menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵⁹ Penelitiannya dengan penelitian penulis sama-sama mengkaji tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Perbedaannya yaitu penelitiannya hanya menggunakan satu variabel bebas, sedangkan penelitian penulis menggunakan tiga variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin, dan beban kerja.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Yulandri yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Sinar Bengkulu Selatan, menggunakan alat uji regresi linear berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶⁰ Penelitiannya dengan penelitian penulis sama -sama mengkaji tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan

⁵⁸ Andriyani, “Pengukuran Modal Manusia”. *Jurnal Manajemen dan Sains* 4, no 1 (2019): 176-183.

⁵⁹ Mulyati, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA).” *e- Proceeding of Management* 5, no 1 (2018): 1077.

⁶⁰ Yulandri Yulandri And Onsardi Onsardi, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *BUDGETING: Journal Of Business, Management And Accounting* 1, No. 2 (2020): 203–13.

perbedaanya yaitu jika penelitiannya mengkaji bagaimana kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Sementara itu penelitian penulis mengkaji tentang bagaimana kinerja selain dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja, juga peneliti mengkaji bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ketiga Penelitian Yunita yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Cabang Bengkulu”. Membuktikan bahwa masing-masing variable bebas baik kompensasi maupun disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Persamaan penelitiannya dengan penelitian penulis adalah sama – sama mengkaji tentang pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Perbedaanya adalah jika penelitiannya hanya fokus pada kajian tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian penulis fokus tidak hanya pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, melainkan terdapat pengaruh lain yaitu kompensasi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja guru RA di kecamatan Bobotsari.

Keempat penelitian yang dilakukan oleh Yusuf yang meneliti 32 karyawan CV. Hages Jaya Barokah, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.⁶¹ Persamaan penelitian ini sama sama meneliti pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaanya yaitu penelitian ini selain kompensasi dan beban kerja terdapat variabel bebas lain yaitu disiplin kerja terhadap kinerja.

Kelima Penelitian Zaini meneliti pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Miniso Internasional Compani Palembang. Dengan sampel 32 orang, penelitian ini menggunakan metode SPSS dalam analisis datanya. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa

⁶¹ yusuf, Astuti, And Kurniawati, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Hages Jaya Barokah.” *Jurnal Publikasi Sistem informasi dan Manajemen Bisnis* 1, no 3 (2022): 106-120.

disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.⁶² Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu sama-sama mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Perbedaannya yaitu jika penelitiannya hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan kompensasi, sedangkan penelitian penulis menggunakan tiga variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin, dan beban kerja.

Keenam Zahroh juga mencoba mengkaji masalah pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aero Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 72 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitiannya menggunakan metode linear berganda. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.⁶³ Persamaan penelitian ini dengan penulis yaitu sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda, sama-sama menguji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja. Namun perbedaannya yaitu penelitiannya hanya menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja sedangkan penulis selain akan menguji disiplin kerja dan kompensasi juga terdapat variabel bebas yang lain yaitu beban kerja.

Ketujuh Penelitian yang dilakukan oleh Suherman mengkaji tentang pengaruh kompetensi, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Lazuardi Global Islamic School dengan sampel berjumlah 105 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan, secara parsial kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, namun disiplin kerja tidak signifikan memengaruhi kinerja guru. Selanjutnya, secara simultan, variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama

⁶² Zaini, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Miniso Internasional Compani Palembang." *Jurnal Desiminasi Teknologi* 9, no 1 (2021).

⁶³ Zahroh and Rizqi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Indonesia." *Journal of Management and creative Business* 1, no 2(2023): 51-70.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis sama-sama mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada variabel bebas pada penelitian penulis selain meneliti kompensasi dan disiplin kerja juga mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru RA.

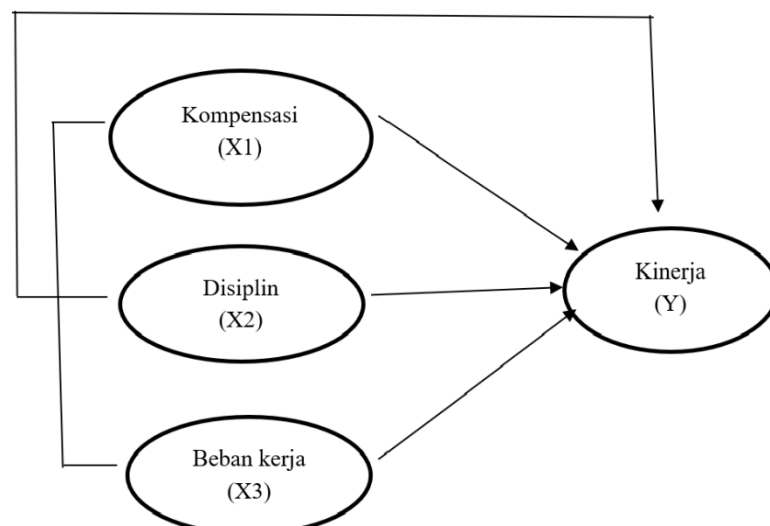
Kedelapan penelitian oleh Zulkifli terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dosen Universitas Jabal Ghofur. Hasilnya menyatakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja dosen universitas Jabal Ghofur.

Kelompok penelitian di atas menunjukkan bahwa kajian-kajian yang ada cenderung mengabaikan aspek yang menjadi tujuan atau tema penelitian ini. Berdasarkan deskripsi diatas maka sisi *novelty* atau kebaruan dari penelitian ini adalah mengkaji bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin, dan beban kerja, terhadap kinerja Guru Raudlatul Athfal di kecamatan Bobotsari.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kompensasi yang merupakan variabel bebas (X_1), disiplin (X_2), dan beban kerja (X_3) terhadap kinerja yang merupakan variabel terikat (Y) pada guru RA baik secara parsial maupun secara simultan seperti gambar berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Berdasarkan Kerangka Pemikiran Teoritis pada gambar, dapat dinarasikan bahwa kompensasi (X_1) diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) guru RA. Artinya, tinggi rendahnya kompensasi yang diterima guru RA diperkirakan akan memengaruhi tingkat kinerja mereka.

Selanjutnya, disiplin (X_2) juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) guru RA. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang diterapkan oleh guru RA, baik dalam hal ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, maupun tanggung jawab, diyakini akan turut menentukan kualitas kinerja mereka.

Tidak hanya itu, beban kerja (X_3) juga diprediksi akan memengaruhi kinerja (Y) guru RA. Beban kerja yang optimal, tidak terlalu berlebihan atau kurang, diharapkan dapat mendukung kinerja guru RA agar lebih efektif.

Selain pengaruh secara parsial tersebut, kerangka pemikiran ini juga menunjukkan bahwa Kompensasi (X_1), Disiplin (X_2), dan Beban Kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan diduga memiliki pengaruh terhadap Kinerja (Y) guru RA. Ini berarti bahwa interaksi dan kombinasi dari ketiga faktor tersebut secara bersama-sama akan memberikan kontribusi signifikan terhadap tingkat kinerja guru RA.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan yang masih membutuhkan pengujian taraf kebenaran dengan dilakukannya analisis. Dikatakan sementara, karena jawaban jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁶⁴ Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru RA di

⁶⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 3rd ed. (Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: ALFABETA CV, 2024), 99.

Kecamatan Bobotsari

H_1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru RA di

Kecamatan Bobotsari

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru RA di

Kecamatan Bobotsari

H_1 : Terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja guru RA di

Kecamatan Bobotsari

3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru RA di

Kecamatan Bobotsari

H_1 : Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru RA di

Kecamatan Bobotsari

4. Pengaruh kompensasi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompensasi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari

H_1 : Terdapat pengaruh kompensasi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Paradigma dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengadopsi paradigma positivisme untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari. Hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut akan dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel penelitian secara empiris dan menghasilkan data yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik.⁶⁵ Paradigma penelitian kuantitatif merupakan kerangka berpikir yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Paradigma ini menekankan bahwa pengetahuan yang valid hanya dapat diperoleh melalui pengalaman empiris yang terukur dan terobservasi, serta tidak mengakui unsur teologis atau metafisik dalam analisisnya.

Penelitian kuantitatif berusaha untuk menjaga objektivitas dalam pengumpulan dan analisis data. Peneliti berperan sebagai pihak yang netral dan tidak terlibat dalam fenomena yang diteliti, sehingga hasil penelitian diharapkan tidak dipengaruhi oleh bias pribadi peneliti. Dalam paradigma ini, data dikumpulkan dalam bentuk angka atau statistik. Hal ini memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis kuantitatif yang dapat memberikan gambaran jelas mengenai hubungan antar variabel. Penelitian ini dimulai dengan perumusan hipotesis yang akan diuji. Hipotesis ini merupakan dugaan awal mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang akan diuji melalui metode statistik.

Mengacu pada paradigma post-positivisme, penelitian ini berusaha untuk mendekati kebenaran yang objektif mengenai pengaruh kompensasi, disiplin,

⁶⁵ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: CV.Budi Utama, 2019).

dan beban kerja terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari. Meskipun mengakui adanya keterbatasan dalam mencapai kebenaran mutlak, penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1. Jenis dan Pendekatan penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif *ex post facto* karena penelitian ini tidak melakukan manipulasi terhadap variabel bebas yaitu kompensasi, disiplin, dan beban kerja, melainkan hanya mengamati pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru.

Pendekatan yang digunakan adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau korelasi antara variabel-variabel penelitian.⁶⁶ yaitu kompensasi, disiplin, dan beban kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari. Melalui pendekatan ini, peneliti berusaha untuk memahami sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja guru tanpa mengubah kondisi yang ada.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Bobotsari pada bulan Februari sampai April.

C. Populasi dan sampel

a. Populasi penelitian

Populasi dalam konteks penelitian merujuk pada keseluruhan objek atau subjek yang menjadi fokus investigasi ilmiah. Ini mencakup semua elemen yang memiliki karakteristik serupa dan relevan dengan tujuan penelitian yang sedang dilakukan. Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan

⁶⁶ Nikolaus Duli.

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶⁷

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Raudhatul Athfal yang berada di Kecamatan Bobotsari, yang berjumlah 35 orang.

b. Sampel penelitian

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁶⁸ Dalam konteks penelitian, sampel berfungsi sebagai representasi dari populasi yang lebih besar, sehingga peneliti dapat melakukan analisis tanpa harus melibatkan seluruh populasi. Dengan menggunakan sampel yang tepat, peneliti dapat menarik kesimpulan yang valid dan dapat digeneralisasikan ke populasi secara keseluruhan. Hal ini sangat penting untuk efisiensi dalam penelitian, baik dari segi waktu maupun biaya.

Sampel dari penelitian ini adalah semua guru RA yang ada di kecamatan Bobotsari, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* tipe *simple random sampling*. Dikatakan *Simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dalam populasi itu dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun banyaknya sampel yang diambil dari populasi guru RA berjumlah 35 orang se kecamatan Bobotsari, akan di dapatkan menggunakan rumus *Yamane* yaitu.⁶⁹

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (pertimbangan presentase 5%)

⁶⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 3rd ed. (Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: ALFABETA CV, 2024), 130.

⁶⁸ Sugiyono.

⁶⁹ Sugiyono, 143.

Berdasarkan rumus di atas, maka didapatkan jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{35}{1 + 35(0,05)^2} \\
 &= \frac{35}{1 + 0,0875} \\
 &= \frac{35}{1,0875} \\
 &= 32,1839 \\
 &= 32
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan di atas, jumlah sampel yang akan diambil dari populasi sebanyak 32 guru.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu informasi terkait atribut, nilai atau sifat dari suatu objek yang didapat dalam bentuk apapun (Variasi) kemudian dipelajari oleh peneliti sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.⁷⁰

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua variabel penelitian yaitu variabel bebas (pengaruh) dan variabel terikat (terpengaruh). Variabel bebas (X) atau *independent variabel*, yaitu variabel yang menjadi penyebab kemunculan atau perubahan variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini adalah kompensasi (X₁) dan disiplin (X₂) dan beban kerja (X₃). Sedangkan, variabel terikat (Y) atau *dependent variabel*, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja (Y).

a. Indikator penelitian

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kompensasi, disiplin, beban kerja dan kinerja yang di uraikan sebagai berikut :

1) Indikator kompensasi ⁷¹

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatifkualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta CV, 2019), 67.

- a) Gaji atau upah
- b) Insentif
- c) Tunjangan
- d) Fasilitas
- e) Dukungan dari atasan

2) Indikator disiplin kerja ⁷²

- a) Ketepatan waktu
- b) Ketaatan terhadap peraturan
- c) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- d) Kehadiran
- e) Keteladanan pemimpin

3) Indikator beban kerja ⁷³

- a) Volume pekerjaan
- b) Tuntutan tugas
- c) Tuntutan fisik
- d) Jenis pekerjaan
- e) Penetapan waktu

4) Indikator kinerja ⁷⁴

- a) Keterampilan mengajar
- b) Pengembangan kurikulum
- c) Penilaian pembelajaran
- d) Bimbingan dan konseling
- e) Kerjasama

b. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah guru RA di Kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga. Data yang digunakan dalam penelitian

⁷¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017).

⁷² Hasibuan.

⁷³ Hasibuan.

⁷⁴ Hamzah, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*.

ini adalah data primer, yaitu data langsung dari lapangan⁷⁵ yang diperoleh melalui pengisian angket oleh responden yang terdiri dari guru-guru RA di Kecamatan Bobotsari. Angket ini dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu kompensasi, disiplin, beban kerja dan kinerja guru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Angket. Menurut Sugiyono, kuisisioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden dengan cara mereka menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun sebelumnya.⁷⁶

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti, yaitu kompensasi, disiplin dan beban kerja guru. Angket ini terdiri dari serangkaian pernyataan tertutup yang memungkinkan responden untuk memberikan jawaban secara objektif. Sebelum disebar, angket akan diuji coba untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Pengisian angket akan dilakukan oleh guru Raudhatul Athfal (RA) di Kecamatan Bobotsari, dan hasil yang diperoleh akan dianalisis untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur

⁷⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 3rd ed. (Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: ALFABETA CV, 2024), 8.

⁷⁶ Sugiyono, 219.

dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.⁷⁷ Dimana jawaban terbagi menjadi 5 opsi jawaban dengan skor 1- 5 dan di dalamnya dibagi dengan opsi jawaban positif dan opsi jawaban negatif, seperti tabel berikut:

Tabel 3.1. Penskoran Angket Skala Likert

Opsi alternatif Jawaban	Penskoran
	Positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

F. Instrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti memerlukan alat yang digunakan untuk mengukur kejadian atau fenomena alam maupun sosial yang diamati,⁷⁸ alat tersebut adalah instrumen penelitian. Fenomena yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti. Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator yang telah dibuat di setiap variabel penelitian. Instrumen yang dibuat dalam penelitian ini berupa angket. Instrumen bisa dikatakan baik ketika instrumen tersebut haruslah sudah teruji dan terpercaya, sehingga sebelum instrumen diberikan kepada responden, dilakukanlah beberapa tahapan uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Kisi-kisi untuk angket yang digunakan yaitu pernyataan-pernyataan indikator dari masing masing variabel dengan total pernyataan sebanyak 22, untuk kompensasi 5 pernyataan, disiplin 5 pernyataan dan beban kerja 5

⁷⁷ Sugiyono, 152.

⁷⁸ Sugiyono, 166.

pernyataan, serta kinerja 5 pernyataan, dengan kisi- kisi pernyataan sebagai berikut

Tabel 3.2. Kisi-kisi pernyataan angket

NO	Variabel	Indikator	pernyataan
1	Kompensasi	Gaji	Saya merasa puas dengan besaran gaji yang saya terima saat ini.
		Insentif	Saya puas dengan jenis dan besaran insentif yang saya terima
		Tunjangan	Tunjangan yang saya terima membantu memenuhi kebutuhan hidup saya.
		Fasilitas	Fasilitas yang disediakan lembaga mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja saya.
		Dukungan atasan	Saya merasa kepala sekolah saya terbuka terhadap masukan dan saran dari guru.
2	Disiplin	Ketepatan Waktu	Saya menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai tenggat waktu yang ditentukan
		Ketaatan terhadap peraturan	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di Lembaga
		Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan
		Kehadiran	Saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
		Teladan pimpinan	Pimpinan di lembaga saya memberikan contoh disiplin kerja yang baik
3	Beban kerja	Volume pekerjaan	Saya merasa volume pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya
		Tuntutan Tugas	Saya merasa mampu memenuhi tuntutan tugas yang diberikan kepada saya.

NO	Variabel	Indikator	pernyataan
		Tuntutan Fisik	Saya merasa kondisi fisik saya cukup baik untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya
		Jenis Pekerjaan	Jenis pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan keterampilan saya.
		Penetapan Waktu	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya cukup
4	Kinerja	Keterampilan mengajar	- Saya mampu menyusun rencana pembelajaran yang jelas dan terstruktur, mampu menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa, mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif dalam proses pembelajaran
		Pengembangan kurikulum	Saya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang pendidikan
		Kerjasama	Saya menjalin hubungan baik dengan siswa dan orang tua siswa.
		Bimbingan dan Konseling	Saya mampu membuat siswa menunjukkan peningkatan hasil belajar setelah mengikuti pembelajaran yang saya ajarkan.
		Penilaian Pembelajaran	Saya menggunakan berbagai alat evaluasi untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kemampuan siswa.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses yang dilakukan apabila data yang didapatkan dari responden atau sampel telah terkumpul semua. Analisis data tersebut mencakup mengelompokkan data menurut variabel,

mentabulasikan data menurut variabel, menyajikan data menurut variabel yang diteliti, melakukan perhitungan guna menjawab rumusan masalah serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.⁷⁹

Data yang telah didapatkan kemudian dilakukan beberapa uji perhitungan sebagai berikut:

1. Analisis Intrumen Penelitian

Dalam melakukan penelitian, peneliti memerlukan alat yang digunakan untuk mengukur kejadian atau fenomena alam maupun sosial yang diamati,⁸⁰ alat tersebut adalah instrumen penelitian. Fenomena yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel yang diteliti. Instrumen penelitian dibuat berdasarkan indikator yang telah dibuat di setiap variabel penelitian. Instrumen yang dibuat dalam penelitian ini berupa angket. Instrumen bisa dikatakan baik ketika instrumen tersebut haruslah sudah teruji dan terpercaya, sehingga sebelum instrumen diberikan kepada responden, dilakukanlah beberapa tahapan uji, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat ketepatan dalam mengukur suatu instrumen yang akan diukur. Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁸¹ Untuk menguji kevalidan data, peneliti akan menggunakan perhitungan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikembangkan oleh *Pearson*. Berikut adalah rumus perhitungan uji validitas menggunakan rumus korelasi *Product Moment* :

⁷⁹ Sugiyono, 266.

⁸⁰ Sugiyono, 166.

⁸¹ Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018), 66.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor butir (X) dan total butir (Y)

N : Jumlah subjek

X : Skor butir soal atau skor item pertanyaan / pernyataan

Y : Skor total

Dalam pengujian validitas, kriteria pengambilan keputusan menyatakan bahwa instrumen angket dapat dikatakan valid apabila korelasi bersifat signifikan, yaitu apabila *rhitung* (r_{xy}) lebih dari sama dengan *rtabel Product Moment* ($r_{hitung} \geq r_{tabel}$). Oleh karena itu, apabila *rhitung* yang diperoleh kurang dari *rtabel*, instrumen tersebut tidak valid ($r_{hitung} < r_{tabel}$). Perhitungan untuk menguji validitas penelitian ini akan menggunakan program Windows SPSS 26. Berdasarkan hal tersebut, Untuk menginterpretasikan tingkat validitas instrumen, acuan berikut digunakan berdasarkan kriteria Guilford:

Tabel 3.3. Kriteria Koefisien Korelasi Validitas Instrumen

Koefisiensi Korelasi	Korelasi	Interpretasi validitas
$0,90 \leq r_{xy} \leq 1,00$	Sangat Tinggi	Sangat tetap/ Sangat baik
$0,70 \leq r_{xy} < 0,90$	Tinggi	Tetap / baik
$0,40 \leq r_{xy} < 0,70$	Sedang	Cukup tetap / cukup baik
$0,20 \leq r_{xy} < 0,40$	Rendah	Tidak tetap / buruk
$r_{xy} < 0,20$	Sangat Rendah	Sangat tidak tetap

Berikut r tabel :

Tabel 3.4
r tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Dari tabel 3.4 nilai signifikansi yang digunakan pada r tabel *product moment* yang dikembangkan oleh pearson adalah 0,05, dimana n adalah jumlah sampel 32, maka nilai r tabelnya adalah 0,349.

Adapun hasil dari uji validitas berdasarkan spss sebagai berikut :

Tabel 3.5
Uji Validitas Variabel Kompensasi
Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.883**	.552**	.222	.302	.871**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.002	.238	.105	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	.883**	1	.535**	.255	.328	.874**
	Sig. (2-tailed)	<,001		.002	.175	.077	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	.552**	.535**	1	.213	.226	.748**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002		.258	.229	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	.222	.255	.213	1	.604**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.238	.175	.258		<,001	.005
	N	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	.302	.328	.226	.604**	1	.594**
	Sig. (2-tailed)	.105	.077	.229	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.871**	.874**	.748**	.504**	.594**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	.005	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Dari tabel 3.5 di atas dapat diketahui semua nilai *rhitung* dari masing – masing pernyataan variabel kompensasi $\geq r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid.

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Disiplin
Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.605**	.539**	.205	.000	.652**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.002	.277	1.000	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	.605**	1	.595**	.464**	.316	.814**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	.010	.089	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	.539**	.595**	1	.423*	.188	.732**
	Sig. (2-tailed)	.002	<,001		.020	.321	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	.205	.464**	.423*	1	.643**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.277	.010	.020		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	.000	.316	.188	.643**	1	.595**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.089	.321	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.652**	.814**	.732**	.796**	.595**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Dari tabel 3.6 di atas dapat diketahui semua nilai *r*hitung dari masing – masing pernyataan variabel disiplin $\geq r$ tabel, maka pernyataan dianggap valid.

Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Beban Kerja
Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.653**	.539**	.674**	.640**	.806**
	Sig. (2-tailed)		<,001	.002	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	.653**	1	.620**	.775**	.705**	.884**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	.539**	.620**	1	.714**	.728**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.002	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	.674**	.775**	.714**	1	.743**	.909**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	.640**	.705**	.728**	.743**	1	.891**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.806**	.884**	.816**	.909**	.891**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 3.7 di atas dapat diketahui semua nilai *rhitung* dari masing – masing pernyataan variabel beban kerja $\geq r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid.

Tabel 3.8
Uji validitas variabel Kinerja
Correlations

		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.749**	.717**	.666**	.753**	.866**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	.749**	1	.800**	.784**	.747**	.912**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	.717**	.800**	1	.647**	.728**	.895**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	.666**	.784**	.647**	1	.807**	.862**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001
	N	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	.753**	.747**	.728**	.807**	1	.909**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.866**	.912**	.895**	.862**	.909**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)							

Dari tabel 3.8 di atas dapat diketahui semua nilai *r_{hitung}* dari masing – masing pernyataan variabel beban kerja $\geq r_{tabel}$, maka pernyataan dianggap valid.

Hasil Pengujian validitas pada masing – masing variabel dapat di ringkas dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.9
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,871	0,349	Valid
	X1.2	0,874	0,349	Valid
	X1.3	0,748	0,349	Valid
	X1.4	0,504	0,349	Valid
	X1.5	0,594	0,349	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,652	0,349	Valid
	X2.2	0,814	0,349	Valid
	X2.3	0,732	0,349	Valid
	X2.4	0,796	0,349	Valid
	X2.5	0,595	0,349	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,806	0,349	Valid
	X3.2	0,884	0,349	Valid
	X3.3	0,816	0,349	Valid
	X3.4	0,909	0,349	Valid
	X3.5	0,891	0,349	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0,865	0,349	Valid
	Y1.2	0,912	0,349	Valid
	Y1.3	0,895	0,349	Valid
	Y1.4	0,862	0,349	Valid
	Y1.5	0,909	0,349	Valid

Dari tabel 3.9 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dalam setiap indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang

sama juga.⁸² Untuk mengukur reliabilitas (kekonsistenan) instrumen angket dalam penelitian ini, digunakanlah uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* untuk mendapatkan instrumen yang reliabel. Instrumen yang reliabel didefinisikan sebagai instrumen yang menghasilkan data yang sama bahkan jika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama. Perhitungan dalam penelitian ini menggunakan Rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas

n : Jumlah butir soal

s_i^2 : Variansi skor butir soal ke- i

s_t^2 : Variansi skor total

Menurut Guilford, kriteria koefisien reliabilitas dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.10. Kriteria Koefisien Korelasi Reliabilitas instrumen

Koefisien Korelasi	Korelasi	Interpretasi Validitas
$0,90 \leq r \leq 1,00$	Sangat Tinggi	Sangat tetap/sangat baik
$0,70 \leq r < 0,90$	Tinggi	Tetap/baik
$0,40 \leq r < 0,70$	Sedang	Cukup tetap/cukup baik
$0,20 \leq r < 0,40$	Rendah	Tidak tetap/buruk
$r < 0,20$	Sangat Rendah	Sangat tidak tetap

⁸² Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*.

Adapun hasil dari uji reliabilitas berdasarkan spss sebagai berikut :

Tabel 3.11
Uji Reliabilitas Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	14.2000	8.786	.746	.662
P02	14.1000	9.059	.761	.657
P03	13.7333	9.995	.538	.749
P04	13.2667	14.133	.386	.791
P05	13.2333	12.461	.404	.782

Tabel 3.12
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Dari tabel 3.12 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,779 > 0,60 ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3.13
Uji Reliabilitas Disiplin
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	16.3667	2.033	.414	.748
P02	16.2333	1.909	.694	.649
P03	16.3000	2.148	.606	.691
P04	16.3000	1.597	.572	.699
P05	16.2667	2.271	.409	.742

Tabel 3.14
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	5

Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Dari tabel 3.14 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,751 > 0,60 ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3.15
Uji Reliabilitas Beban Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	16.4000	3.421	.713	.901
P02	16.4667	2.878	.796	.885
P03	16.3000	3.597	.744	.900
P04	16.3000	2.976	.848	.871
P05	16.4000	2.869	.810	.881

Tabel 3.16
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	5

Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Dari tabel 3.16 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,909 > 0,60 ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 3.17
Uji Reliabilitas Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	16.3000	5.183	.803	.909
P02	16.1333	4.947	.866	.897

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P03	15.9333	4.133	.803	.917
P04	16.2667	5.306	.802	.911
P05	16.3000	4.424	.844	.899

Tabel 3.18
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	5

Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Dari tabel 3.18 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* adalah 0,924 > 0,60 ini berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas variabel kompensasi, disiplin, beban kerja dan kinerja :

Tabel 3.19
Hasil Uji Reliabilitas X₁, X₂, X₃, Y

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coefficient SPSS	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,6	<	0,779	Reliabel
Disiplin (X2)	0,6	<	0,751	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,6	<	0,909	Reliabel
Kinerja (Y)	0,6	<	0,924	Reliabel

Dari tabel 3.19 dapat diketahui suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60. Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas

dari instrumen penelitian untuk kompensasi, disiplin, beban kerja dan kinerja yang diteliti adalah reliabel.

2. Uji Prasyarat Analisis atau Uji Asumsi Klasik

Uji prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan tahap uji hipotesis, hal ini bertujuan agar dapat diketahui apakah variabel yang akan diteliti dapat dilanjut ke tahap berikutnya yaitu tahap uji hipotesis. Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*, yaitu sebuah model regresi yang linear dengan metode perhitungan kuadrat terkecil.⁸³

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Uji normalitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sampel berasal dari suatu populasi yang berdistribusi normal.⁸⁴ Uji ini juga dapat menunjukkan bahwa populasi memiliki distribusi yang normal. Selain itu, pengujian uji normalitas dapat mempermudah peneliti dalam menentukan jenis analisis statistika yang akan digunakan. Kemudian apabila data dinyatakan normal, maka analisis statistika yang digunakan adalah analisis statistika parametrik.

Uji Normalitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi atau dengan $\alpha = 5\%$. Maka, berdasarkan ketentuan tersebut, dasar pengambilan keputusan yakni apabila jika nilai $\text{Sig.} \geq 0,05$, maka data tersebut dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$, maka data tersebut dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan dari dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah mereka linier

⁸³ Nikolaus Duli.

⁸⁴ Nikolaus Duli.

atau tidak,⁸⁵ atau bisa juga dikenal sebagai garis lurus atau tidak lurus. Uji linieritas ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam regresi linier sederhana ataupun regresi linier berganda.

Uji Linieritas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi tertentu akan digunakan untuk melakukan uji linearitas. Nilai signifikansi yang digunakan dalam uji linieritas ini adalah pada nilai Sig. *deviation from linearity*. Nilai Sig. $\geq 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penelitian adalah linier, sedangkan nilai Sig. $< 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penelitian tidak linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur- unsur yang sama atau untuk melihat ada dan tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda.⁸⁶ Ghazali menyatakan bahwa pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak⁸⁷. Nilai Tolerance (toleransi) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat digunakan untuk menentukan terdapat atau tidaknya multikolinieritas antar variabel pada model regresi.

Nilai toleransi menentukan variabilitas dan variabel independen yang telah dipilih yang tidak dapat dijelaskan atau didefinisikan oleh variabel independen lainnya. Oleh karena itu, nilai VIF yang tinggi akan dipengaruhi oleh nilai toleransi yang rendah ($VIF = 1 / Tolerance$), sehingga menunjukkan adanya kolinearitas. Nilai yang umum dipakai dalam toleransi adalah 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Pengujian multikolinieritas di dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan bantuan *software SPSS 26 for Windows*. Pengambilan keputusan

⁸⁵ Nikolaus Duli.

⁸⁶ Nikolaus Duli.

⁸⁷ Imam Ghazali "*Aplikasi Analisis Multivariate*" Dengan Program IBM SPSS 26 (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018), 157.

dalam uji multikolinieritas ini didasari oleh nilai VIF dan nilai *Tolerance*, apabila nilai $VIF < 10$ atau dengan kata lain nilai $Tolerance \geq 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya apabila nilai $VIF > 10$ atau dengan kata lain nilai $Tolerance \leq 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji terjadi multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Imam Ghozali adalah uji yang dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁸⁸ Dalam uji regresi pengujian heteroskedastisitas dapat dikatakan memenuhi syarat apabila terdapat kesamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sehingga bisa disebut juga homoskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas didalam penelitian ini dapat dilakukan dengan bantuan *software SPSS 26 for Windows*, serta menggunakan metode uji *glejser*. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau $\alpha = 0,05$ yaitu, jika nilai $Sig. > 0,05$ menunjukan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai $Sig. \leq 0,05$ menunjukan bahwa terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya.⁸⁹ Jika terdapat korelasi, maka dapat dikatakan bahwa ada masalah autokorelasi, dan apabila tidak terdapat autokorelasi, maka dapat dikatakan model regresi tersebut baik dan memenuhi syarat.

Pengujian autokorelasi didalam penelitian ini dapat dilakukan dengan bantuan *software SPSS 26 for Windows*, serta menggunakan

⁸⁸ Imam Ghozali. "*Aplikasi Analisis Multivariate*" Dengan Program IBM SPSS 26 (Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018), 178.

⁸⁹ Imam Ghozali, 162.

metode uji *Durbin-Watson*. Dasar pengambilan keputusan uji autokorelasi dengan metode uji *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika DW lebih kecil daripada d_L atau lebih besar dari $(4 - d_L)$, artinya terdapat autokorelasi ($DW < d_L$ atau $DW > 4 - d_L$).
- 2) Jika DW terletak diantara d_L dan $(4 - d_L)$ artinya tidak terdapat autokorelasi ($d_L < DW < 4 - d_L$).
- 3) Jika DW terletak diantara d_L dan d_U atau diantara $(4 - d_U)$ dan $(4 - d_L)$ artinya tidak diperoleh hasil atau kesimpulan yang pasti ($d_L < DW < d_U$ atau $4 - d_U < DW < 4 - d_L$).

f. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang dihasilkan cocok untuk keadaan sehingga dapat digunakan menjadi alat prediksi.⁹⁰ Uji tersebut dilakukan untuk meyakinkan bahwa model regresi memiliki arah keberartian terhadap variabel yang diteliti. Model regresi yang memiliki keberartian arah regresi atau sesuai dengan keadaan berarti uji tersebut dapat dikatakan baik, sehingga dapat digunakan sebagai alat prediksi.

Pengujian keberartian regresi didalam penelitian ini dapat dilakukan dengan bantuan *software SPSS 26 for Windows*. Dalam penelitian ini, uji keberartian regresi akan dilakukan menggunakan taraf signifikansi tertentu dengan $\alpha = 0,05$. kriteria pengambilan keputusan pada uji keberartian regresi yaitu apabila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka regresi berarti, jika $\text{sig} \leq 0,05$ maka regresi tidak berarti.

3. Uji Hipotesis penelitian

Setelah uji prasyarat selesai, hipotesis akan diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi ganda. Pada uji ini kinerja sebagai variabel terikat, kemudian kompensasi, disiplin kerja dan

⁹⁰ Indra Jaya, *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010).

beban kerja sebagai variabel bebas akan digunakan dalam proses analisis regresi sederhana dan regresi ganda sebagai berikut:

a. Analisis regresi Linear Sederhana

Untuk melihat hubungan variabel antara kompensasi, disiplin, beban kerja dengan variabel kinerja digunakanlah uji regresi linier sederhana. Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen⁹¹. Untuk melakukan uji tersebut, berikut langkah-langkah dalam melakukan analisis regresi linier sederhana.

(1) Menentukan persamaan regresi linier sederhana

Adapun bentuk umum regresi linier sederhana adalah

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

$$\hat{Y} = a + bX_3$$

dimana:

$\hat{Y}$: Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan yang dalam matematika disebut konstanta).

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila $b (+)$ maka naik, dan bila $(-)$ maka terjadi penurunan.

X : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu. Untuk mendapatkan nilai a dan b , maka digunakanlah rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

dimana n = jumlah data

⁹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, 300.

(2) Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah dalam penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu kompensasi X_1 , disiplin X_2 dan beban kerja X_3 secara parsial dengan variabel terikat yaitu kinerja Y .⁹² Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji-t di dalam penelitian ini dibantu dengan *software SPSS 26 for Windows*. Nilai $t_{statistik\ uji}$ atau nilai signifikansi diperoleh dengan melihat pada tabel *coefficient* yang dihasilkan dari analisis regresi sederhana. Keputusan jika $sig. \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jika $sig. \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

(3) Menentukan Koefisien Determinasi (R^2 / *R square*)

Koefisien determinasi (R^2) memiliki makna dalam menunjukkan seberapa besar signifikansi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (kompensasi X_1 , disiplin X_2 , beban kerja X_3) terhadap variabel terikat (kinerja Y). Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung dengan mengalikan $R^2 \times 100\%$. Untuk menentukan seberapa nilai koefisien determinasi (R^2 / *R square*) akan menggunakan bantuan *software SPSS 26 for Windows* melalui tabel *Model Summary* dari hasil tabel analisis regresi linier sederhana.

b. Analisis Regresi Linear berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang digunakan untuk menjelaskan hubungan satu variabel terikat / dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel bebas / independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$).

⁹² Suyono, *Analisis Regresi Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 71.

Berikut langkah-langkah dalam melakukan analisis regresi linier berganda.

(1) Menentukan persamaan regresi linier berganda

Adapun bentuk umum regresi linier berganda adalah:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

dimana:

$\hat{Y}$: subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a : Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan yang dalam matematika disebut konstanta).

b_1, b_2, b_3 : Nilai koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3 : Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mendapatkan nilai a, b_1, b_2 , dan b_3 menggunakan matriks sebagai berikut:

$$\begin{bmatrix} n & \sum X_1 & \sum X_2 & \sum X_3 \\ \sum X_1 & \sum X_1^2 & \sum X_1X_2 & \sum X_1X_3 \\ \sum X_2 & \sum X_1X_2 & \sum X_2^2 & \sum X_2X_3 \\ \sum X_3 & \sum X_1X_3 & \sum X_2X_3 & \sum X_3^2 \end{bmatrix} \begin{bmatrix} a \\ b_1 \\ b_2 \\ b_3 \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} \sum Y \\ \sum X_1Y \\ \sum X_2Y \\ \sum X_3Y \end{bmatrix}$$

Matriks di atas dapat diubah dalam persamaan linier di bawah ini:

$$n \cdot a + (\sum x_1)b_1 + (\sum x_2)b_2 + (\sum x_3)b_3 = \sum Y$$

$$(\sum x_1)a + (\sum X_1^2)b_1 + (\sum x_1 X_2)b_2 + (\sum x_1 X_3)b_3 = \sum X_1Y$$

$$(\sum x_2)a + (\sum X_1X_2)b_1 + (\sum X_2^2)b_2 + (\sum x_2 X_3)b_3 = \sum X_2Y$$

$$(\sum x_3)a + (\sum X_1X_3)b_1 + (\sum X_2X_3)b_2 + (\sum X_3^2)b_3 = \sum X_3Y$$

(2) Uji-F

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah dalam penelitian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas yaitu kompensasi X_1 , disiplin X_2 dan beban kerja X_3

terhadap variabel terikat yaitu kinerja Y.⁹³ Berikut ini adalah hipotesis dalam melakukan uji-F.

Merumuskan Hipotesis

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : terdapat pengaruh antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji-F di dalam penelitian ini dibantu dengan *software SPSS 26 for Windows*. Kriteria keputusan yaitu jika $\text{sig.} < 0,05$ H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jika $\text{sig.} \geq 0,05$ H_0 diterima dan H_1 ditolak

(3) Menentukan Koefisien Determinasi (R^2 / *R square*)

Koefisien determinasi (R^2) memiliki makna dalam menunjukkan seberapa besar signifikansi pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (kompensasi X_1 , disiplin X_2 dan beban kerja X_3) terhadap variabel terikat (kinerja Y). Selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi (R^2) dapat dihitung dengan mengalikan $R^2 \times 100\%$. Untuk menentukan seberapa nilai koefisien determinasi (R^2 / *R square*) akan menggunakan bantuan *software SPSS 26 for Windows* melalui tabel *Model Summary* dari hasil tabel analisis regresi linier sederhana dan regresi linier ganda.

⁹³ Suyono. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 65.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Diskripsi Data

Penelitian ini menggunakan responden dengan populasi berjumlah 35 orang guru Raudlatul Athfal kecamatan Bobotsari Kabupaten Purbalingga. Sampel dari penelitian ini adalah semua guru RA yang ada di kecamatan Bobotsari, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* tipe *simple random sampling*. Dikatakan *Simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dalam populasi itu dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun banyaknya sampel yang diambil dari populasi guru RA berjumlah 32 orang se kecamatan Bobotsari didapatkan menggunakan rumus *Yamane*. Berikut data Guru Raudlatul Athfal Kecamatan Bobotsari :

Tabel.4.1
Data Guru Raudlatul Athfal Kecamatan Bobotsari

No	Nama	Asal Lembaga	Lama mengajar	Tunjangan yang diberikan	JTM Perminggu
1	Siti Kholifah, S.Pd	BA Aisyiyah Talagening	16 tahun	TIG	36 JTM
2	Septi Margiyanti, S.Pd	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	16 tahun	TIG, APBD	24 JTM
3	Lis Afrianti, S.Pd	RA Diponegoro Pakuncen	16 tahun	TIG, APBD	30 JTM
4	Dwi Yuli Endarwati, S.Pd	BA Aisyiyah Talagening	17 tahun	TIG, APBD	24 JTM
5	Srianti, S.Pd	RA Diponegoro Kalapacung	18 tahun	TIG, APBD	30 JTM
6	Tatik Yulianti, S.Pd	RA Diponegoro Karangmalang	17 tahun	TIG, APBD	36 JTM
7	Solikhati, S.Pd	BA Aisyiyah Karangtalun	15 tahun	TIG, APBD	36 JTM

No	Nama	Asal Lembaga	Lama mengajar	Tunjangan yang diberikan	JTM Perminggu
8	Munawaroh, S.Pd	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	18 tahun	TIG, APBD	24 JTM
9	Sri Atmi, S.Pd	BA Aisyiyah Palumbungan	18 tahun	TIG, APBD	30 JTM
10	Laeli Kodriyah, S.Pd	RA Diponegoro Gandasuli	5 tahun	TIG	30 JTM
11	Neni Izmawati, S.Pd.I	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	2 tahun	Honor sekolah	24 JTM
12	Hikmah Ichtiar Rafiki	BA Aisyiyah Tlagayasa	2 tahun	Honor sekolah	24 JTM
13	Lina Ruziati, S.Pd	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	10 tahun	TIG	24 JTM
14	Nur Solikhatun, SE	BA Aisyiyah Karangtalun	17 tahun	TIG	24 JTM
15	Khamidah, S.Pd.AUD	RA Diponegoro Pakuncen	20 tahun	TPG, Inpasing	36 JTM
16	Syafina Maenandar Dwi Ramadhani	RA Diponegoro Majapura	3 tahun	Honor sekolah	24 JTM
17	Sarifah, SE	BA Aisyiyah Karangduren	1 tahun	Honor sekolah	24 JTM
18	Nur Khotijah, S.Pd	RA Diponegoro Karangmalang	13 tahun	TPG, Inpasing	24 JTM
19	Iva Dewi Adibatul H, S.Pd	RA Diponegoro Majapura	2 tahun	Honor sekolah	24 JTM
20	Ismi Riyani	RA Diponegoro Karangduren	1 tahun	Honor sekolah	24 JTM
21	Khotimatus Sholihah, S.Pd	BA Aisyiyah Palumbungan	22 tahun	TPG, Inpasing	30 JTM
22	Indah Praptiwi Budi Ngestuti, S.Pd	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	16 tahun	TPG	30 JTM
23	Hanifakh Hana S, S.Pd	RA Diponegoro Limbasari	10 tahun	TPG, Inpasing	30 JTM
24	Mustika Rahayu, S.Pd	RA Diponegoro	22 tahun	TPG, Inpasing	36 JTM

No	Nama	Asal Lembaga	Lama mengajar	Tunjangan yang diberikan	JTM Perminggu
		Kalapacung			
25	Sunrestia Wiji One, S.Pd	RA Diponegoro Limbasari	5 tahun	TIG	24 JTM
26	Nurchasanah, S.Pd	RA Diponegoro Limbasari	10 tahun	TIG	24 JTM
27	Nurkhasanah, S.Pd AUD	BA Aisyiyah Palumbungan	17 tahun	TIG, APBD	24 JTM
28	Haniah Sofiyani, S.Pd	BA Aisyiyah Karangduren	17 tahun	TIG, APBD	30 JTM
29	Sri Sumiyati, Amd	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	13 tahun	APBD	24 JTM
30	Juriyah Firdaus, S.Pd.I	RA Diponegoro Majapura	29 tahun	TPG, Inpasing	30 JTM
31	Lili Kamaliyah	BA Aisyiyah Karangduren	6 bulan	Honor sekolah	24 JTM
32	Amriyatun Chasanah, S.Pd	RA Diponegoro Majapura	13 tahun	TIG	24 TM

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini digunakan untuk mengetahui penilaian responden terhadap variabel penelitian yang meliputi kompensasi, disiplin, beban kerja dan kinerja dengan kriteria sebagai berikut:

a. Untuk variabel kompensasi (X_1) dengan 5 indikator

N (Jumlah Responden) : 32

Jumlah skor : bobot x jumlah indikator x N

Skor terendah (STS) : $1 \times 5 \times 32 = 160$

Skor tertinggi (SS) : $5 \times 5 \times 32 = 800$

Rentang Skala $= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$
 $= \frac{800 - 160}{5} = 128$

Sehingga kriteria skor untuk variabel kompensasi (X_1) adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	: 160 - 288
Tidak Setuju (TS)	: 289 - 417
Ragu (RG)	: 418 - 546
Setuju (S)	: 547 - 675
Sangat Setuju (SS)	: 676 – 804

b. Untuk variabel disiplin (X_2) dengan 5 indikator

N (Jumlah Responden)	: 32
Jumlah skor	: bobot x jumlah indikator x N
Skor terendah (STS)	: $1 \times 5 \times 32 = 160$
Skor tertinggi (SS)	: $5 \times 5 \times 32 = 800$
Rentang Skala	$= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$ $= \frac{800 - 160}{5}$ $= 128$

Sehingga kriteria skor untuk variabel disiplin (X_2) adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	: 160 - 288
Tidak Setuju (TS)	: 289 - 417
Ragu (RG)	: 418 - 546
Setuju (S)	: 547 - 675
Sangat Setuju (SS)	: 676 – 804

c. Untuk variabel beban kerja (X_3) dengan 5 indikator

N (Jumlah Responden)	: 32
Jumlah skor	: bobot x jumlah indikator x N
Skor terendah (STS)	: $1 \times 5 \times 32 = 160$
Skor tertinggi (SS)	: $5 \times 5 \times 32 = 800$
Rentang Skala	$= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$

$$= \frac{800 - 160}{5}$$

$$= 128$$

Sehingga kriteria skor untuk variabel beban kerja (X_3) adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	: 160 - 288
Tidak Setuju (TS)	: 289 - 417
Ragu (RG)	: 418 - 546
Setuju (S)	: 547 - 675
Sangat Setuju (SS)	: 676 - 804

d. Untuk variabel kinerja (Y) dengan 5 indikator

N (Jumlah Responden)	: 32
Jumlah skor	: bobot x jumlah indikator x N
Skor terendah (STS)	: $1 \times 5 \times 32 = 160$
Skor tertinggi (SS)	: $5 \times 5 \times 32 = 800$
Rentang Skala	$= \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{5}$
	$= \frac{800 - 160}{5}$
	$= 128$

Sehingga kriteria skor untuk variabel kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	: 160 - 288
Tidak Setuju (TS)	: 289 - 417
Ragu (RG)	: 418 - 546
Setuju (S)	: 547 - 675
Sangat Setuju (SS)	: 676 - 804

2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1)

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai upah, gaji, atau bentuk lain dari penghargaan yang diberikan kepada pegawainya untuk imbalan jasa dan kontribusi yang diberikan kepada lembaga. Pengukuran variabel

kompensasi dilakukan dengan 5 indikator sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi (Tabulasi)

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	3	4	5	20
2	3	4	3	4	4	18
3	2	4	4	5	5	20
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	2	4	2	5	5	18
7	4	3	5	4	4	20
8	2	2	2	5	5	16
9	1	4	5	1	1	12
10	4	4	2	4	5	19
11	4	2	3	5	5	19
12	2	4	4	4	4	18
13	4	2	4	4	5	19
14	4	1	2	3	3	13
15	4	4	4	4	4	20
16	3	4	3	4	4	18
17	5	2	5	5	5	22
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	3	4	3	17
20	4	4	4	4	4	20
21	4	3	4	2	2	15
22	4	5	4	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	5	5	4	21
25	4	4	2	5	5	20
26	4	4	4	4	4	20
27	1	4	2	4	5	16
28	3	4	3	3	4	17
29	2	4	2	4	5	17
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	2	1	3	2	2	10

Tabel 4.3
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS	Skor
1	Gaji (P1)	1 (5)	19 (76)	4 (12)	6 (12)	2 (2)	107
2	Insentif (P2)	1 (5)	18 (72)	5 (15)	7 (14)	1 (1)	107
3	Tunjangan (P3)	4 (20)	13 (52)	8 (24)	7 (14)	0 (0)	110
4	Fasilitas (P4)	7 (35)	20 (80)	2 (6)	2 (4)	1 (1)	127
5	Dukungan atasan (P5)	11 (55)	16 (64)	2 (6)	2 (4)	1 (1)	130
	Jumlah						581

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel kompensasi adalah 581, yang berada pada kategori setuju (547 – 675). Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju terhadap indikator gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan dukungan atasan. Dengan skor tersebut responden menyatakan bahwa kompensasi dengan indikator tersebut dianggap baik. Dari 5 indikator di atas dapat diketahui bahwa indikator “dukungan atasan” mendapat skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan atasan sangat dibutuhkan oleh bawahan sebagai wujud kompensasi.

3. Deskripsi Variabel Disiplin (X₂)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menjalankan setiap peraturan-peraturan yang diberlakukan di organisasi untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan dalam bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan. Pengukuran variabel disiplin dilakukan dengan 5 indikator sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	5	5	4	4	5	23
2	4	4	4	3	4	19
3	4	4	4	4	5	21
4	3	4	4	4	4	19
5	4	4	3	4	4	19
6	4	4	4	4	3	19
7	4	4	4	4	5	21
8	4	5	5	4	3	21
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	4	4	23
12	5	5	5	4	4	23
13	4	3	4	2	4	17
14	4	4	4	4	2	18
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	4	4	4	21
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	4	24
19	4	4	4	3	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	5	21
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	3	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	5	4	5	23
26	3	5	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	4	3	22

Tabel 4.5
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Disiplin

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS	Skor
1	Ketepatan Waktu	1 (5)	19 (76)	4 (12)	6 (12)	2 (2)	107
2	Ketaatan terhadap peraturan	10 (50)	20 (80)	2 (6)	0 (0)	0 (0)	136

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS	Skor
3	Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	12 (60)	19 (76)	1 (3)	0 (0)	0 (0)	139
4	Kehadiran	10 (50)	21 (84)	1 (3)	0 (0)	0 (0)	137
5	Teladan pimpinan	9 (45)	18 (72)	4 (12)	1 (2)	0 (0)	131
	Jumlah						650

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel disiplin adalah 650, yang berada pada kategori setuju (547 – 675). Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju terhadap indikator ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, kehadiran, dan teladan pimpinan. Dengan skor tersebut responden menyatakan bahwa disiplin dengan indikator tersebut dianggap baik. Dari 5 indikator di atas dapat diketahui bahwa indikator “tanggung jawab dalam mengerjakan tugas” mendapat skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab dalam mengerjakan tugas sangat dibutuhkan dalam kedisiplinan guru RA.

4. Deskripsi Variabel Beban Kerja (X_3)

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran variabel beban kerja dilakukan dengan 5 indikator sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	3	4	19
3	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	20
5	3	3	4	4	4	18

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
6	3	4	4	4	4	19
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	4	4	22
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	4	5	4	22
11	5	4	4	5	5	23
12	4	4	4	4	4	20
13	4	3	5	4	4	20
14	4	4	3	4	4	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	5	21
19	4	3	4	4	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	3	4	19
22	3	3	3	3	4	16
23	4	3	4	4	4	19
24	4	4	5	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	3	4	3	16
29	5	4	4	4	4	21
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	5	5	4	22

Tabel 4.7

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS	Skor
1	Volume pekerjaan	5 (25)	23 (92)	4 (12)	0 (0)	0 (0)	129
2	Tuntutan Tugas	5 (25)	21 (84)	6 (18)	0 (0)	0 (0)	127
3	Tuntutan Fisik	5 (25)	24 (76)	3 (9)	0 (0)	0 (0)	110
4	Jenis Pekerjaan	5 (25)	24 (96)	3 (9)	0 (0)	0 (0)	130
5	Penetapan Waktu	4 (20)	26 (104)	2 (6)	0 (0)	0 (0)	130
	Jumlah						626

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel beban kerja adalah 626, yang berada pada kategori setuju (547 – 675). Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju terhadap indikator volume pekerjaan, tuntutan tugas, tuntutan fisik, jenis pekerjaan, penetapan waktu. Dengan skor tersebut responden menyatakan bahwa beban kerja dengan indikator tersebut dianggap baik. Dari 5 indikator di atas dapat diketahui bahwa indikator “jenis pekerjaan dan penetapan waktu” mendapat skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan dan penetapan waktu dibutuhkan dalam beban kerja guru RA.

5. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran variabel kinerja dilakukan dengan 5 indikator sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	3	19
5	3	3	4	3	4	17
6	4	3	5	4	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	5	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	5	5	4	23
11	4	5	5	5	4	23
12	5	4	4	4	5	22
13	4	4	5	5	4	22
14	3	4	5	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	4	4	21
17	4	5	5	5	5	24

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
18	5	5	5	4	4	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	3	3	4	3	4	17
24	4	4	5	4	4	21
25	4	5	5	5	4	23
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	4	4	21
28	4	4	5	4	4	21
29	3	3	5	5	5	21
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	5	5	5	23

Tabel 4.9
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No	Indikator	SS	S	R	TS	STS	Skor
1	Aspek pedagogik	4 (20)	24 (96)	4 (12)	0 (0)	0 (0)	128
2	Aspek Profesionalisme	5 (25)	23 (92)	4 (12)	0 (0)	0 (0)	129
3	Aspek Sosial	18 (90)	14 (56)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	146
4	Aspek Hasil Belajar Siswa	9 (45)	21 (84)	2 (6)	0 (0)	0 (0)	135
5	Aspek Evaluasi / Penilaian Pembelajaran	6 (30)	25 (100)	1 (3)	0 (0)	0 (0)	133
	Jumlah						671

Sumber data : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa total skor jawaban responden untuk variabel kinerja adalah 671, yang berada pada kategori setuju (547 – 675). Hal ini mengindikasikan bahwa responden setuju terhadap indikator aspek pedagogik, aspek profesionalisme, aspek sosial, aspek hasil belajar siswa, aspek evaluasi / penilaian pembelajaran. Dengan skor tersebut responden menyatakan bahwa kinerja dengan indikator tersebut dianggap baik. Dari 5 indikator di atas dapat diketahui

bahwa indikator “aspek sosial” mendapat skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa aspek sosial sangat dibutuhkan dalam kinerja guru RA.

C. Pengujian Hipotesis.

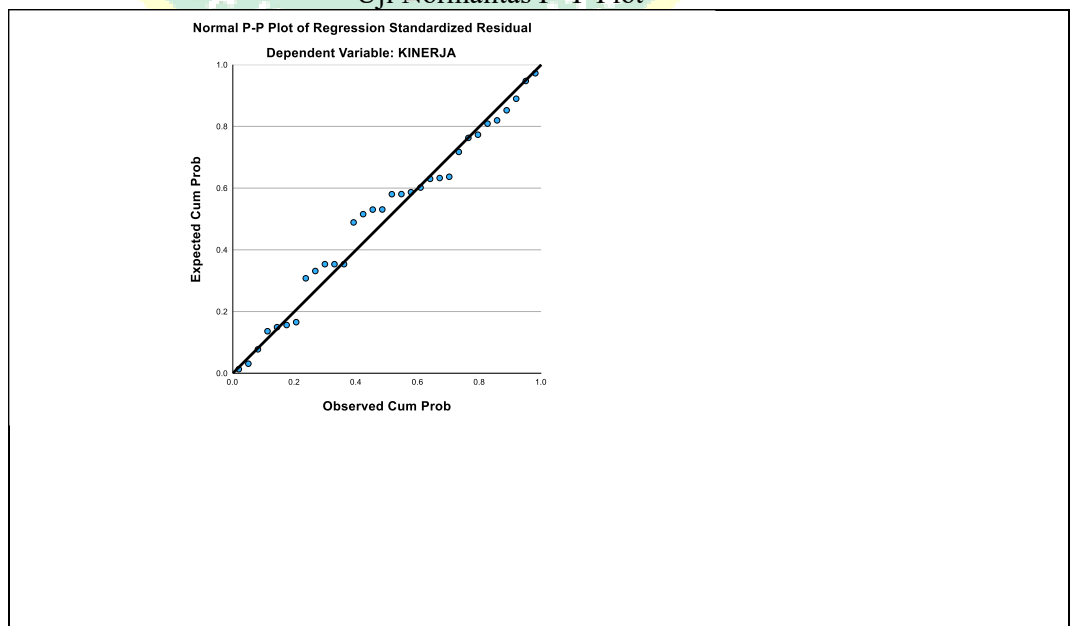
1. Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS yaitu uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi, dan uji keberartian regresi.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan grafik P- P Plot. Data yang normal jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gambar pengujian normalitas adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Uji Normalitas P- P Plot

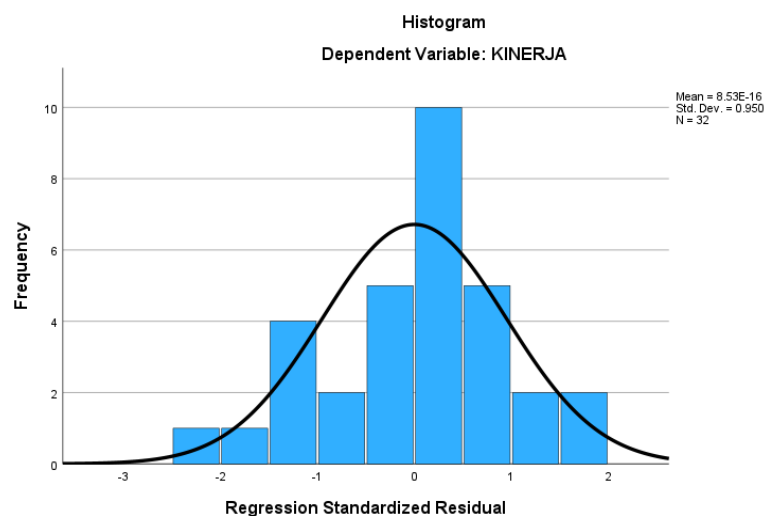


Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal tersebut mengartikan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal, sehingga model regresi tersebut layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian selanjutnya.

Selanjutnya pengujian normalitas menggunakan histogram

Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.2 histogram hasil uji normalitas, pola batang cenderung membentuk kurva lonceng simetris, mengindikasikan bahwa data terdistribusi normal.

(1). Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Untuk menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov*. Apabila nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* $< 0,05$ maka distribusi tidak normal, sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi normal. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Asumsi Klasik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.16722766
Most Extreme Differences	Absolute		.113
	Positive		.075
	Negative		-.113
Test Statistic			.113
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.359
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.347
		Upper Bound	.371

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov sebesar* $0,200 > 0,05$, maka model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Tujuan dari dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah mereka linier atau tidak,⁹⁴ atau bisa juga dikenal sebagai garis lurus atau tidak lurus. Uji linieritas ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam regresi linier sederhana ataupun regresi linier berganda.

Uji Linieritas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Dalam penelitian ini, taraf signifikansi tertentu akan digunakan untuk melakukan uji linearitas. Nilai signifikansi yang digunakan dalam uji linieritas ini adalah pada nilai Sig.

⁹⁴ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*.

deviation from linearity. Nilai Sig. $\geq 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penelitian adalah linier, sedangkan nilai Sig. $< 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penelitian tidak linier.

(1) Kompensasi

Tabel 4.11
Uji Linearitas Kompensasi dan kinerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	26.569	11	2.415	.667	.752
		Linearity	.056	1	.056	.015	.902
		Deviation from Linearity	26.513	10	2.651	.732	.687
	Within Groups		72.400	20	3.620		
	Total		98.969	31			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar $0,687 \geq 0,05$ ini berarti bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja adalah linier.

(2) Disiplin

Tabel 4.12
Uji Linearitas Disiplin dan kinerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN	Between Groups	(Combined)	63.419	8	7.927	5.129	<,001
		Linearity	43.923	1	43.923	28.417	<,001
		Deviation from Linearity	19.496	7	2.785	1.802	.135
	Within Groups		35.550	23	1.546		
	Total		98.969	31			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar $0,135 \geq 0,05$ ini berarti bahwa hubungan antara disiplin dan kinerja adalah linier.

(3) Beban Kerja

Tabel 4.13
Uji Linearitas Beban Kerja dan kinerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN	Between Groups	(Combined)	64.750	7	9.250	6.488	<,001
		Linearity	47.556	1	47.556	33.354	<,001
		Deviation from Linearity	17.194	6	2.866	2.010	.104
	Within Groups		34.219	24	1.426		
	Total		98.969	31			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai Sig. *deviation from linearity* sebesar $0,104 \geq 0,05$ ini berarti bahwa hubungan antara beban kerja dan kinerja adalah linier, sehingga layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi tersebut ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Diagnosa secara sederhana terhadap tidak adanya multikolinearitas di dalam model regresi yaitu data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila jika nilai tolerance di atas ($>$) 0,1 dan

mempunyai VIF dibawah ($<$) 10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.304	2.544		2.871	.008		
	KOMPENSASI	-.074	.072	-.130	-1.026	.314	.953	1.050
	DISIPLIN	.295	.132	.367	2.231	.034	.562	1.778
	BEBAN KERJA	.437	.152	.478	2.863	.008	.546	1.832

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Hasil pengujian tersebut menunjukkan nilai sebagai berikut :

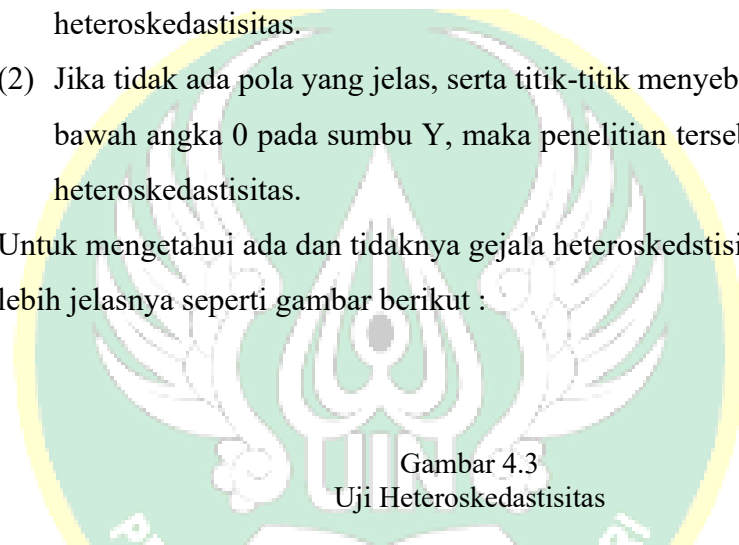
- (1) Kompensasi (X_1) berdasarkan hasil tolerance 0,953 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,050 kurang dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.
- (2) Disiplin (X_2) berdasarkan hasil tolerance 0,562 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,778 kurang dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.
- (3) Beban Kerja (X_3) berdasarkan hasil tolerance 0,546 lebih besar dari 0,1 dan berdasarkan nilai VIF 1,832 kurang dari 10. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja murni berdiri sendiri dan tidak ada multikolinearitas. Sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan dasar analisis sebagai berikut :

- (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian, menyempit) maka mengindikasikan bahwa penelitian tersebut telah terjadi heteroskedastisitas.
- (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka penelitian tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada dan tidaknya gejala heteroskedstisitas, maka dapat lebih jelasnya seperti gambar berikut :



Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari *scatterplot* di atas dapat terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi layak digunakan dalam melakukan pengujian.

Salah satu cara yang dilakukan untuk uji heteroskedastisitas adalah *Uji Glejser*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Uji Glejser*. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, sedangkan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Kriteria tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat dilihat dari tabel sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.257	1.478		2.203	.036
	KOMPENSASI	.018	.042	.076	.417	.680
	DISIPLIN	.006	.077	.020	.084	.933
	BEBAN KERJA	-.139	.089	-.376	-1.571	.127

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.15, hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas (kompensasi, disiplin, beban kerja) memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya.⁹⁵ Jika terdapat korelasi, maka dapat dikatakan bahwa ada masalah

⁹⁵ Imam Ghazali, 162.

autokorelasi, dan apabila tidak terdapat autokorelasi, maka dapat dikatakan model regresi tersebut baik dan memenuhi syarat. Berikut tabel hasil uji Autokorelasi :

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.528	1.22817	2.331
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berikut Tabel Durbin Watson, Simbol ‘k’ pada tabel menunjukkan banyaknya variabel bebas. Simbol ‘n’ pada tabel menunjukkan banyaknya sampel.

Tabel 4.17
Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002				
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964		
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498

n	k=1		k=2		k=3	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028

Syarat tidak terjadi autokorelasi = $DU < DW < 4 \cdot DU$

DL= 1,2437

DU=1,6505

DW=2,334

$$4-DU=4-1,6505=2,3495$$

$$=1,6505 < 2,334 < 2,3495$$

Maka kesimpulan tidak terjadi autokorelasi

f. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam analisis regresi memiliki arti secara statistik. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk menguji hipotesis apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, sehingga dapat digunakan untuk membuat kesimpulan tentang hubungan antar variabel yang sedang diteliti.

Penentuan hipotesisnya yaitu :

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_1 : Ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

- (1) Nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel dari distribusi F dengan derajat kebebasan (df) pembilang k dan derajat kebebasan penyebut $n-k-1$, pada tingkat signifikansi (α) tertentu (biasanya 0.05).
- (2) Jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau nilai $p\text{-value} < \alpha$: Hipotesis nol (H_0) ditolak. Ini berarti model regresi secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Setidaknya ada satu variabel independen yang memiliki pengaruh linear yang signifikan terhadap variabel dependen.
- (3) Jika $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ atau nilai $p\text{-value} \geq \alpha$: Hipotesis nol (H_0) diterima. Ini berarti model regresi secara keseluruhan tidak signifikan dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hubungan linear antara variabel-variabel mungkin terjadi karena kebetulan.

Tabel 4.18
Uji F Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161	199	216	225	230	234	237	239
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18

Dari tabel 4.18 di atas dapat diketahui nilai F tabel 2,95

Bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.19
Uji Keberartian Regresi
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.734	3	18.911	12.537	<,001 ^b
	Residual	42.235	28	1.508		
	Total	98.969	31			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai F hitung 12,537 > F tabel 2,95, dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak yang berarti terdapat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

2. Analisis regresi Linear Sederhana

a. Menentukan persamaan regresi linear sederhana

(1) Kompensasi

Tabel 4.20
Persamaan Regresi Kompensasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.722	1.916		10.814	<,001
	KOMPENSASI	.014	.104	.024	.130	.897

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan output di SPSS di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_1$$

$$\hat{Y} = 20,722 + 0,014 X_1$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

- (a) *Constanta* (α) sebesar 20,722 mengandung arti bahwa nilai konsisten (tetap) dari variabel kompensasi sebesar 20,722.
- (b) Koefisiensi arah regresi (b) sebesar 0,014 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit nilai kompensasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,014. Koefisiensi regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah positif.
- (c) Keputusan uji persamaan regresi linear sederhana pada variabel kompensasi nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ jadi H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif variabel kompensasi terhadap Kinerja.

(2) Disiplin

Tabel 4.21
Persamaan Regresi Disiplin
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.733	2.309		4.215	<,001
	DISIPLIN	.536	.110	.666	4.893	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan output di SPSS di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_2$$

$$\hat{Y} = 9,733 + 0,536X_2$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna:

- (a) *Constanta* (α) sebesar 9,733 mengandung arti bahwa nilai konsisten (tetap) dari variabel disiplin sebesar 9,733.
- (b) Koefisiensi arah regresi (b) sebesar 0,536 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit nilai disiplin, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,536. Koefisiensi regresi tersebut bernilai

positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah positif.

- (c) Keputusan uji persamaan regresi linear sederhana pada variabel disiplin nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ jadi H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif variabel disiplin terhadap Kinerja.

(3) Beban Kerja

Tabel 4.22
Persamaan Regresi Beban Kerja
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.200	2.435		3.368	.002
	DISIPLIN	.632	.120	.693	5.268	<,001
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan output di SPSS di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX_3$$

$$\hat{Y} = 8,200 + 0,632X_3$$

Model persamaan regresi tersebut bermakna :

- Constanta* (a) sebesar 8,200 mengandung arti bahwa nilai konsisten (tetap) dari variabel beban kerja sebesar 8,200.
- Koefisiensi arah regresi (b) sebesar 0,632 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 unit nilai beban kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,632. Koefisiensi regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X_3 terhadap variabel Y adalah positif.
- Keputusan uji persamaan regresi linear sederhana pada variabel beban kerja nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ jadi H_0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif variabel beban kerja terhadap Kinerja.

b. Uji – t

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah dalam penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu kompensasi X_1 , disiplin X_2 dan beban kerja X_3 secara parsial dengan variabel terikat yaitu kinerja Y.⁹⁶ Hipotesis yang diuji adalah:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan Keputusan uji t

- (1) Jika nilai $\text{sig} \leq 0,05$ atau nilai $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variable Y.
- (2) Jika nilai $\text{sig} \geq 0,05$ atau nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y.

(a) Kompensasi

Tabel 4.23
Hasil Uji – t Variabel Kompensasi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	20.722	1.916		10.814	<,001
	KOMPENSASI	.014	.104	.024	.130	.897

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Pengambilan keputusan dalam uji-t regresi sederhana untuk kompensasi yaitu :

- (1) Berdasarkan nilai signifikansi : dari *table Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,897 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap variable kinerja (Y).

⁹⁶ Suyono, *Analisis Regresi Untuk Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 71.

(2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $0,130 < t_{tabel} 2,04841$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, artinya Variabel kompensasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

(3) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (0,130 < 2,04841)$.

(4) Rumus t tabel

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= [\alpha; (df = n - k)] \\ &= 0,05 ; (32 - 4) \\ &= 0,05 ; 28 \text{ (dilihat pada tabel distribusi } t) \\ &= 2,04841 \end{aligned}$$

(b) Disiplin

Tabel 4.24
Hasil Uji – t Variabel Disiplin
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.733	2.309		4.215	<,001
	DISIPLIN	.536	.110	.666	4.893	<,001
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Pengambilan keputusan dalam uji- t regresi sederhana untuk disiplin yaitu :

(1) Berdasarkan nilai signifikansi : dari *table Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable disiplin (X_2) berpengaruh terhadap variable kinerja (Y).

(2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $4,893 > t_{tabel} 2,04841$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin (X_2) berpengaruh terhadap variable kinerja (Y).

(3) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (4,893 > 2,04841)$

(c) Beban Kerja

Tabel 4.25
Hasil Uji – t Variabel Beban Kerja
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.200	2.435		3.368	.002
	DISIPLIN	.632	.120	.693	5.268	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Pengambilan keputusan dalam uji-t regresi sederhana untuk beban kerja yaitu :

- (1) Berdasarkan nilai signifikansi: dari *table Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap variable kinerja (Y).
- (2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai t_{hitung} sebesar $5,268 > t_{tabel} 2,04841$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X_3) berpengaruh terhadap variable kinerja (Y).
- (3) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,268 > 2,04841$)

c. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2 / R square)

(1) Kompensasi

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi (R^2 / R square) Kompensasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.024 ^a	.001	-.033	1.816

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,024. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2 / R square) sebesar 0,001 yang mengandung

pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi) terhadap variable terikat (Kinerja) adalah 0,1%.

(2) Disiplin

Tabel 4.27
Koefisien Determinasi (R^2 / *R square*) Disiplin

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.425	1.355

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,666. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2 / *R square*) sebesar 0,444 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Disiplin) terhadap variable terikat (kinerja) adalah 44%.

(3) Beban kerja

Tabel 4.28
Koefisien Determinasi (R^2 / *R square*) Beban Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.463	1.309

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,693. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2 / *R square*) sebesar 0,481 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Beban Kerja) terhadap variable terikat (Kinerja) adalah 48%.

3. Analisis Regresi Linier berganda

a. Menentukan persamaan regresi linier berganda

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Tabel 4.29
Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.304	2.544		2.871	.008
	KOMPENSASI	-.074	.072	-.130	-1.026	.314
	DISIPLIN	.295	.132	.367	2.231	.034
	BEBAN KERJA	.437	.152	.478	2.863	.008

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan output SPSS di atas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 7,304 - 0,074 (X_1) + 0,295 (X_2) + 0,437 (X_3) + e$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- (1) Constanta (α) = 7,304 artinya apabila kompensasi, disiplin, dan beban kerja adalah nol (0) atau tetap, maka nilai kinerja sebesar 7,304.
- (2) B1 = -0,074 artinya apabila kompensasi meningkat satu (1) satuan, maka kinerja juga akan mengalami penurunan, 0,074.
- (3) B2 = 0,295 artinya apabila disiplin kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan 0,295.
- (4) B3 = 0,437 artinya apabila beban kerja meningkat satu (1) satuan, maka kinerja juga akan mengalami peningkatan 0,437.

b. Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah dalam penelitian terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel bebas yaitu kompensasi X_1 , disiplin X_2 dan beban kerja X_3 terhadap variabel

terikat yaitu kinerja Y.⁹⁷ Berikut ini adalah hipotesis dalam melakukan uji-F.

Merumuskan Hipotesis :

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_1 : terdapat pengaruh antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.30
Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.734	3	18.911	12.537	<,001 ^b
	Residual	42.235	28	1.508		
	Total	98.969	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

(1) Pengujian Hipotesis ke empat (H_4)

Berdasarkan output spss tersebut diketahui nilai sig untuk pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah 0,001 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 12,537 > F_{tabel} 2,95, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , secara bersama-sama (simultan) terhadap Y.

c. Menentukan Koefisien Determinasi (R^2 /R square)

Tabel 4.31
Koefisien Determinasi (R^2 /R square)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.528	1.228
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN				

⁹⁷ Suyono. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. (Yogyakarta: Deepublish, 2015), 65.

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan output spss tersebut diketahui nilai R^2 sebesar 0,573, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variable X_1 , X_2 , X_3 , secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah 57,3% sementara sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat pengaruh tiga variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), disiplin (X_2), beban kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja (Y) Guru Raudlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga, dengan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru RA

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar $0.130 < t$ tabel 2,04841 Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari.

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja ketika parsial (sendiri) bernilai positif dan ketika simultan (bersama-sama) bernilai negatif. Pada koefisien determinasi kompensasi sebesar 0,1% artinya kompensasi masih dapat mempengaruhi kinerja akan tetapi nilainya sangat kecil, kemungkinan ada variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan lainnya. Selain itu, berdasarkan interpretasi data, diperoleh hasil bahwa nilai indikator fasilitas dan dukungan atasan memiliki nilai tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yaitu gaji, insentif dan tunjangan yang memiliki nilai lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden guru RA di Kecamatan Bobotsari menganggap bahwa fasilitas dan dukungan atasan merupakan faktor penentu atas peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari dan H1 tidak dapat diterima, yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemungkinan dikarenakan motivasi bekerja guru RA berbeda dengan yang lainnya. Motivasi bekerja setiap orang berbeda, ada yang bekerja karena motivasi finansial, jabatan, aktualisasi diri, ataupun tujuan lainnya, ada juga personal yang bekerja tidak berorientasi pada materi. Dalam perspektif ini, kompensasi bukan hanya sekedar aspek material, tetapi juga mencerminkan pengakuan terhadap kontribusi individu dalam organisasi serta peran mereka dalam mencapai tujuan bersama.⁹⁸

Dari hasil penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tidak sesuai atau bertentangan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya yaitu Mulyati dan Bachrudin, Yulandri, Yunita, Yusuf, Zaini yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun menyanggah penelitian-penelitian di atas, pada penelitian yang dilakukan oleh Pramana Saputra justru memberikan pandangan yang berbeda yaitu menemukan bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹⁹ Sejalan dengan penelitiannya, penelitian ini juga menemukan tidak adanya pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap kinerja. Hal ini juga terlihat dari koefisien determinasi / R^2 pengaruh variable X_1 , X_2 , X_3 , secara bersama-sama (simultan) terhadap Y adalah 57,3% yang berarti masih ada 42,7% belum diketahui variabel apa saja yang belum termasuk dalam penelitian ini yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari Purbalingga.

⁹⁸ Muh. Kadarisman, *Filosofi Manajemen Kompensasi* (Universitas Terbuka, 2011), 1.

⁹⁹ Pramana Saputra, "Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi" (Malang, Brawijaya, 2018).

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Guru RA

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa disiplin memberikan pengaruh terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari dengan koefisien 44%. Besarnya koefisien disiplin lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisiensi beban kerja, namun lebih tinggi jika dibandingkan dengan koefisiensi kompensasi, sehingga dengan disiplin kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari.

Tingginya disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pernyataan “Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas” menunjukan nilai sebesar 139 dengan total skor 650 dalam rentang skor (547 – 675) dikategorikan ke dalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa guru Raudlatul Athfal di kecamatan Bobotsari memiliki penilaian yang baik terhadap disiplin kerja, dan menganggap bahwa tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dalam bekerja merupakan faktor penentu atas kedisiplinan yang dapat menjadi pendorong atas peningkatan kinerja guru RA.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar $2,231 > t$ tabel 2,04841. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan disiplin kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fondasi penting bagi efektivitas organisasi dan kinerja individu.¹⁰⁰ Guru yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih terorganisir, produktif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pengelolaan kelas.

¹⁰⁰ Mathis Jackson, J. H R. L, *Human Resource Management* (South-Western: Cengage Learning, 2011).

Penelitian oleh Zahroh dan Zaini juga menemukan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka menekankan bahwa budaya disiplin yang kuat di lingkungan kerja menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru RA

Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa beban kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari dengan koefisien determinasi 48%. Besarnya koefisien beban kerja paling tinggi jika dibandingkan dengan koefisiensi kompensasi dan disiplin kerja, sehingga dengan beban kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari.

Tingginya beban kerja dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada item pernyataan “Jenis Pekerjaan dan Penetapan Waktu” menunjukan nilai sebesar 130 dengan total skor 626 dalam rentang skor (547 – 675) dikategorikan ke dalam kategori tinggi atau setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan yang dikategorikan tinggi atau setuju mengindikasikan bahwa guru Raudlatul Athfal di kecamatan Bobotsari memiliki penilaian yang baik terhadap beban kerja.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar $2,863 > t$ tabel 2,04841. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesi 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik peranan beban kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari.

Beban kerja yang terkelola dengan baik cenderung meningkatkan kinerja, namun beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif.

Dalam konteks ini, penting untuk memahami dimensi beban kerja guru RA, yang tidak hanya terbatas pada jam mengajar tetapi juga mencakup persiapan materi, penilaian siswa, administrasi kelas, komunikasi dengan orang tua, dan kegiatan ekstrakurikuler. Beban kerja yang proporsional dan sesuai dengan kapasitas guru dapat mendorong mereka

untuk bekerja lebih efektif dan memberikan yang terbaik dalam proses pembelajaran. Namun, beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya menurunkan kinerja.¹⁰¹

Penelitian Bariyah menemukan bahwa beban kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Mereka menyarankan pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki karyawan, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.¹⁰²

Variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru RA selain kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja, terdapat beberapa variabel lain yang berpotensi signifikan memengaruhi kinerja guru RA dan perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

4. Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Secara simultan atau bersama-sama, variabel kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal (RA). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R-squared*) sebesar 57,3%. Angka ini mengindikasikan bahwa sebesar 57,3% variasi dalam kinerja guru RA dapat dijelaskan secara kolektif oleh ketiga variabel independen yang diteliti (kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja). Sementara itu, sisanya sebesar 42,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru RA dipengaruhi oleh interaksi yang kompleks antara faktor-faktor terkait penghargaan (meskipun secara individual tidak signifikan), kepatuhan dan tanggung jawab dalam bekerja, serta tingkat tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Meskipun

¹⁰¹ Demerouti Bakker, A. B E, "The Job Demands-Resources Model," *Journal of Managerial Psychology*, 3, 22 (2007): 309–28.

¹⁰² Khoiratul Bariyah, "Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Likhitapraja. Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Wisnuwardhana Malang* 16 (n.d.): 27–36.

kompensasi secara terpisah tidak menunjukkan pengaruh yang kuat, keberadaannya dalam model bersama-sama dengan disiplin kerja dan beban kerja berkontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Dominasi pengaruh disiplin kerja dan beban kerja, sebagaimana dibahas sebelumnya, semakin diperkuat dalam analisis simultan ini. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan dan pengelolaan beban kerja yang efektif merupakan faktor-faktor krusial dalam meningkatkan kinerja guru RA, dan faktor kompensasi, meskipun tidak dominan, tetap menjadi bagian dari keseluruhan dinamika yang memengaruhi kinerja.

Penelitian ini menjelaskan bahwa upaya peningkatan kinerja guru RA perlu mempertimbangkan ketiga aspek ini secara holistik. Meskipun fokus utama mungkin perlu diberikan pada penguatan disiplin kerja dan pengelolaan beban kerja yang proporsional, aspek kompensasi juga tidak dapat diabaikan sepenuhnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi bagaimana interaksi spesifik antara ketiga variabel ini mempengaruhi kinerja guru RA dan mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin memiliki kontribusi lebih besar dalam menjelaskan sisa variasi kinerja.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terkait pengaruh kompensasi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja guru Raudlatul Athfal di kecamatan Bobotsari, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagaimana berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja guru RA di Kecamatan Bobotsari dengan koefisien sebesar 0,1% nilai ini sangat kecil oleh karena itu dianggap tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang sudah dikategorikan Possible Overskill yang mana diartikan jika kompensasi ditingkatkan lebih jauh lagi tidak akan meningkatkan kinerja guru RA lebih baik lagi. Maka lebih berfokus pada variabel disiplin dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja guru RA. Meskipun demikian, aspek kompensasi tetap memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Faktor-faktor lain di luar kompensasi finansial, seperti motivasi intrinsik, panggilan profesi, atau lingkungan kerja, diduga memiliki peran yang lebih dominan dalam membentuk kinerja guru RA.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru RA sebesar 44%. Semakin besar kesadaran berdisiplin seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya maka akan semakin bagus kinerjanya. Disiplin kerja, yang diukur melalui indikator ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, kehadiran, dan teladan pemimpin, juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru RA. Upaya peningkatan kinerja melalui disiplin kerja dapat dilakukan dengan penguatan budaya disiplin yang positif, implementasi sistem monitoring dan evaluasi yang adil, pemberian

keteladanan dari pimpinan, penyediaan sarana prasarana pendukung kedisiplinan, pengembangan program pembinaan disiplin, serta pemberian penghargaan atas kedisiplinan.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru RA sebesar 48%. Beban kerja yang terkelola dengan baik dan proporsional tampaknya mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan produktif, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perlu difokuskan pada evaluasi dan optimalisasi distribusi beban kerja, penyederhanaan tugas administratif, penyediaan dukungan dan sumber daya yang memadai, pengembangan program manajemen beban kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.
4. Secara bersama-sama, variabel kompensasi, disiplin kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal (RA) sebesar 57,3%. Kombinasi ketiga faktor ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja guru RA. Meskipun kompensasi secara individual tidak signifikan, keberadaannya dalam model secara simultan dengan disiplin kerja dan beban kerja menunjukkan bahwa ketiga aspek ini secara kolektif berkontribusi dalam membentuk tingkat kinerja guru RA. Disiplin kerja dan beban kerja teridentifikasi sebagai faktor yang memiliki kontribusi lebih besar dalam pengaruh simultan ini.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini telah memberikan implikasi dalam meningkatkan kinerja guru RA, sebagai berikut :

1. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru melalui Kompensasi.

Walaupun penelitian ini menunjukan bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh signifikan secara statistik antara kompensasi terhadap kinerja guru

RA di Kecamatan Bobotsari, pihak pengelola RA tetap perlu melakukan evaluasi berkala terhadap struktur kompensasi yang berlaku. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan adil, kompetitif dengan standar di lingkungan pendidikan sejenis, dan relevan dengan beban tanggung jawab serta kualifikasi guru. Kompensasi yang dianggap tidak adil atau tidak memadai berpotensi menimbulkan demotivasi dan mempengaruhi aspek kinerja lainnya.

Mengingat kurang signifikannya pengaruh kompensasi materiil, pihak pengelola perlu memberikan perhatian lebih pada aspek kompensasi non-materiil dan kualitas dukungan dari atasan. Hal ini meliputi menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan pengakuan dan apresiasi atas kinerja guru, menyediakan kesempatan untuk pengembangan profesional, serta membangun komunikasi yang efektif dan suportif antara guru dan atasan. Dukungan atasan yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan rasa dihargai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Meskipun fasilitas dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, penyediaan fasilitas yang memadai dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif tetap penting. Fasilitas yang baik dapat mengurangi potensi distraksi dan meningkatkan efisiensi kerja guru. Hal ini termasuk ketersediaan alat peraga, materi pembelajaran yang memadai, ruang kerja yang representatif, serta akses terhadap teknologi pendukung pembelajaran.

Jika insentif yang diberikan saat ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, pihak pengelola perlu meninjau kembali sistem insentif yang ada. Pengembangan sistem insentif yang lebih terarah, transparan, dan secara langsung terkait dengan indikator kinerja yang jelas dan terukur mungkin akan lebih efektif dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru RA melalui Disiplin Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja cukup memiliki pengaruh terhadap kinerja guru RA. Semakin besar kesadaran berdisiplin seorang dalam melaksanakan tugasnya maka akan semakin baik kinerjanya. Pihak pengelola RA perlu secara aktif membangun dan memperkuat budaya disiplin yang positif di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi yang jelas mengenai ekspektasi terkait ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, dan penekanan pada pentingnya tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Budaya disiplin yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif bagi peningkatan kinerja.

Untuk memastikan implementasi disiplin kerja berjalan efektif, diperlukan sistem monitoring dan evaluasi yang jelas dan adil. Sistem ini dapat mencakup pencatatan kehadiran, evaluasi terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, dan observasi terhadap kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku. Hasil monitoring dan evaluasi ini dapat digunakan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik konstruktif dan mengambil tindakan yang diperlukan secara konsisten.

Kepemimpinan yang memberikan contoh nyata dalam hal disiplin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku guru. Kepala RA dan para koordinator hendaknya menunjukkan ketepatan waktu, ketaatan pada peraturan, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan kehadiran yang baik. Keteladanan dari pemimpin akan menjadi motivasi bagi guru untuk mencontoh dan menginternalisasi nilai-nilai disiplin dalam pekerjaan mereka.

Pihak pengelola perlu memastikan ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung terciptanya disiplin kerja. Contohnya, sistem absensi yang efektif, mekanisme penyampaian informasi peraturan yang mudah diakses, dan fasilitas kerja yang memadai dapat membantu guru untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Untuk memotivasi guru dalam mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja, pihak pengelola dapat memberikan penghargaan atau

pengakuan kepada guru yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Bentuk penghargaan ini dapat berupa insentif, piagam penghargaan, atau kesempatan untuk mengikuti pengembangan profesional.

Dengan mengimplementasikan implikasi-implikasi ini secara konsisten, diharapkan tingkat disiplin kerja guru RA dapat meningkat secara signifikan. Peningkatan disiplin kerja ini akan berdampak positif pada efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas pembelajaran, dan akhirnya meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan demi tercapainya tujuan pendidikan anak usia dini yang optimal.

3. Upaya Meningkatkan Kinerja Guru RA melalui Beban kerja

Pihak pengelola RA perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap distribusi beban kerja guru. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi adanya beban kerja yang tidak proporsional atau tidak relevan dengan tugas utama guru dalam mendidik dan membimbing anak usia dini. Optimalisasi distribusi beban kerja dapat dilakukan dengan mempertimbangkan keahlian, minat, dan kapasitas masing-masing guru, sehingga tercipta keseimbangan dan mengurangi tekanan yang berlebihan.

Beban kerja guru RA seringkali terbebani oleh tugas-tugas administratif yang kompleks dan memakan waktu. Oleh karena itu, perlu adanya upaya penyederhanaan proses administrasi, pemanfaatan teknologi untuk membantu pengelolaan data, atau bahkan penugasan staf administrasi khusus untuk menangani sebagian tugas-tugas tersebut. Dengan berkurangnya beban administratif, guru dapat lebih fokus pada perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran yang berkualitas.

Beban kerja yang dirasakan guru juga dipengaruhi oleh ketersediaan dukungan dan sumber daya yang memadai. Pihak pengelola perlu memastikan bahwa guru memiliki akses terhadap fasilitas, alat peraga, materi pembelajaran, dan dukungan profesional yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Ketersediaan sumber daya yang memadai dapat mengurangi frustrasi dan meningkatkan efisiensi kerja guru.

Untuk membekali guru dengan kemampuan mengelola beban kerja secara efektif, program pelatihan dan pendampingan yang berfokus pada manajemen waktu, prioritas tugas, dan strategi mengatasi stres kerja perlu dipertimbangkan. Program ini dapat membantu guru mengembangkan keterampilan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kapasitas diri, sehingga kinerja mereka tetap optimal.

Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif dapat secara signifikan mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja guru. Pihak pengelola perlu menciptakan suasana kerja yang saling mendukung, menghargai kontribusi guru, dan memberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman serta berkolaborasi dalam mengatasi tantangan pekerjaan. Komunikasi yang efektif antara pengelola dan guru juga menjadi kunci dalam mengidentifikasi dan mengatasi permasalahan terkait beban kerja.

C. Saran

Berdasarkan implikasi praktis yang telah diuraikan terkait upaya peningkatan kinerja guru RA melalui pengelolaan beban kerja, penguatan disiplin kerja, dan peninjauan aspek kompensasi, maka peneliti mengajukan beberapa saran berikut untuk dipertimbangkan oleh pihak-pihak terkait:

1. Bagi Pengelola Raudhatul Athfal

Disarankan agar pengelola RA secara periodik melakukan analisis mendalam terhadap beban kerja guru, mengidentifikasi potensi ketidakseimbangan, dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk mendistribusikan tugas secara lebih adil dan efisien. Perlu adanya pengembangan dan implementasi sistem disiplin kerja yang jelas, terukur, dan diterapkan secara konsisten kepada seluruh guru. Sistem ini hendaknya mencakup mekanisme monitoring, evaluasi, pemberian umpan balik, serta penghargaan dan konsekuensi yang adil.

Kepala RA dan para koordinator diharapkan dapat menjadi contoh nyata dalam hal kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab. Keteladanan

pemimpin akan menjadi pendorong kuat bagi guru untuk menginternalisasi nilai-nilai disiplin.

Meskipun kompensasi materiil tidak berpengaruh signifikan dalam penelitian ini, pengelola tetap disarankan untuk memastikan struktur gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan kompetitif dan adil. Selain itu, perlu adanya peningkatan fokus pada kompensasi non-materiil seperti pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan dukungan atasan yang berkualitas.

Pihak pengelola hendaknya memastikan ketersediaan sarana, prasarana, dan sumber daya pendukung yang dibutuhkan guru untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, sehingga dapat mengurangi potensi tekanan beban kerja.

Menciptakan saluran komunikasi yang terbuka dan mendorong kolaborasi antar guru serta antara guru dan pengelola akan membantu mengidentifikasi dan mengatasi berbagai permasalahan terkait kinerja, beban kerja, dan disiplin.

Oleh karena itu, disarankan agar pihak pengelola melakukan evaluasi dan penyesuaian struktur kompensasi yang adil dan kompetitif, memberikan fokus lebih pada kompensasi non-materiil dan dukungan atasan, mengoptimalkan fasilitas dan lingkungan kerja, meninjau sistem insentif, serta mengintegrasikan aspek kompensasi dengan upaya peningkatan disiplin dan pengelolaan beban kerja. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja guru RA memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi, dengan memberikan perhatian serius pada pengelolaan beban kerja yang efektif, penguatan budaya disiplin yang positif, dan penyediaan sistem kompensasi yang adil serta dukungan yang memadai. Meskipun kompensasi materiil tidak terbukti signifikan dalam penelitian ini, perannya dalam menciptakan fondasi yang baik bagi motivasi dan kinerja guru tidak dapat diabaikan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel, menggunakan metode yang lebih mendalam, serta meneliti variabel lain yang mungkin memediasi atau memoderasi hubungan antar variabel.

2. Bagi Guru Raudhatul Athfal

Guru diharapkan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin dalam menunjang efektivitas kerja dan menjadi teladan bagi peserta didik. Komitmen terhadap ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan, dan tanggung jawab dalam tugas perlu terus ditingkatkan.

Guru disarankan untuk mengembangkan strategi manajemen waktu dan prioritas tugas yang efektif untuk mengatasi potensi tekanan beban kerja dan memastikan semua tanggung jawab dapat diselesaikan dengan baik.

Guru hendaknya aktif mengikuti berbagai program pelatihan dan pengembangan diri yang ditawarkan oleh sekolah atau pihak lain untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai konteks RA yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh kompensasi, disiplin, dan beban kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian kualitatif atau mixed methods dapat digunakan untuk menggali lebih dalam perspektif guru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka, termasuk nuansa terkait kompensasi non-materiil dan dukungan atasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Suryadi, Yohanes, and John EHJ FoEh. "Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja Dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 6 (July 23, 2022): 657–69. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6.1098>.
- Suwandewi, Ni Kadek Nita. "Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior" 5, no. 6 (n.d.).
- Suyono. *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Undang-Undang RI. "Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Pada Pasal 14," 2005.
- Utari, Kania Teja, and Rasto Rasto. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, no. 2 (July 1, 2019): 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>.
- Wahyudi, Adi, Partono Thomas, and Rediana Setiyani. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru," 2012.
- Yulandri, Yulandri, and Onsardi Onsardi. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting* 1, no. 2 (2020): 203–13. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>.
- Yuliantini, Tine, and Suryatiningsih Suryatiningsih. "Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Kinerja Karyawan Implikasinya Pada Kinerja Organisasi." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 17, no. 1 (2021): 66–66. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1245>.
- Yunanti, Siska, and Nadinda Auliany Putri. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok." *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* 2, no. 4 (2022): 405–405. <https://doi.org/10.32493/jism.v2i4.25390>.
- Yunia Lestari. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak-Sukabumi." *Jurnal Ekobis Dewantara* 3, no. 3 (2020): 38–45. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1704.
- Yunita, Melda, and Fedi Faizar Pratama. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Motor Cabang Bengkulu." *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)* 3, no. 1 (2022): 34–44. <https://doi.org/10.61567/jmmib.v3i1.95>.

- Yusuf, Dhinda Lusiana, Indah Yuni Astuti, and Endah Kurniawati. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Hages Jaya Barokah." *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 3 (2022): 106–20. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v1i3.665>.
- Zahra, Divani Alyssa, and Fanji Wijaya. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran The White Clover Resto & Dine." *Journal of Economics and Business UBS* 12, no. 2 (2023): 822–37. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i2.185>.
- Zahroh, Anita Fatimatuz, and Maulidiah Amalina Rizqi. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Indonesia." *Journal of Management and Creative Business* 1, no. 2 (2023): 51–70. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i2.737>.
- Zaini, Arifin. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miniso Internasional Compani Palembang." *JURNAL DESIMINASI TEKNOLOGI* 9, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.52333/destek.v9i1.702>.
- Zella, Frans, and Maria Magdalena. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang," no. Query date: 2024-07-05 11:27:27 (2020). <https://doi.org/10.31219/osf.io/rt3n4>.
- Zulkifli, Zulkifli. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur." *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 17, no. 1 (2017): 105–16. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.48>.
- Alfida. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur." *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* 11, no. 1 (2014). <https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.873>.
- Bakker, A. B, Demerouti, E. "The Job Demands-Resources Model." *Journal of Managerial Psychology*, 3, 22 (2007): 309–28.
- Bariyah, Khoirotul. "Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Likhitapraja. Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Wisnuwardhana Malang* 16 (n.d.): 27–36.
- Burhan, Mulyono, John E.H.J. FoEh, and Henny A. Manafe. "Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ilmu Multidisplin* 1, no. 2 (September 24, 2022): 447–58. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.54>.
- Dinia, Yunie Syamsu, Brahim Abullah, Ahmad Tafsir, Irfan Syauqi Beik, and Hasbi Indra. "Studi Deskriptif Peran Beban Kerja Dan Kompensasi

- Terhadap Kinerja Guru Pada SDIT Dan SDN Di Kota Bogor.” *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 4 (April 8, 2023): 2835–44. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1913>.
- Dunggio, Mardjan. “Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara,.” 2013.
- Hamzah, Nina. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2023.
- Handayani, Trisni. “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru” 1, no. 1 (2015).
- . “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru” 1, no. 1 (2015).
- . “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru” 1, no. 1 (2015).
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Haura, Ghaisani, Reni Febrianti, and Susiana Dewi Ratih. “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk.” *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* 2, no. 1 (2021): 11–20. <https://doi.org/10.37012/ileka.v2i1.430>.
- Herlambang. “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut.” *Jurnal Prointegrita* 6, no. 1 (2018). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2018.
- Indra Jaya. *Statistika Penelitian Untuk Pendidikan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2010.
- Jackson, J. H, Mathis, R. L. *Human Resource Management*. South-Western: Cengage Learning, 2011.
- John Whitmore. *Coaching Performance. Terjemahan Dwi Helly Purnomo Louis Novianto*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Jufrizen, Jufrizen. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Sains Manajemen* 7, no. 1 (2021): 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.
- Kadarisman, Muh. *Filosofi Manajemen Kompensasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2011.
- Kartomo, Andhika Imam, and Slameto Slameto. “Evaluasi Kinerja Guru Bersertifikasi.” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 3, no. 2 (December 28, 2016): 219. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2016.v3.i2.p219-229>.
- Kurniawan, Heru, and Asef Umar Fakhruudin. “Pengembangan Model Inovasi dan Kreativitas Keilmuan Pendidikan Islam Anak Usia Dini.” *Generasi Emas*

6, no. 2 (August 31, 2023): 63–77.
[https://doi.org/10.25299/ge.2023.vol6\(2\).14193](https://doi.org/10.25299/ge.2023.vol6(2).14193).

Kusmaduni, Fati'ah. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam: Pengelolaan Sumber Daya Manusia Secara Islami*. Garudhawaca, 2022.

Ludin, Ismail, Saepul Mukti, and Ibnu Saepul Rohman. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Desa Di Kecamatan Plered)." *Value : Journal of Management and Business* 8, no. 1 (2023): 11–26.
<https://doi.org/10.35706/value.v8i1.10045>.

Meilasari, Lili E. Lucky, Ryani Dhyana Parashakti, Justian Justian, and Efa Wahyuni. "Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1, no. 6 (2020): 605–19. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>.

Meinitasari, Nurtika and Chaerudin. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Karya Putra Grafika)." *MANAJEMEN DEWANTARA* 7, no. 1 (December 5, 2022): 15–31.
<https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>.

Muhbar, Fandi, and Dwi Heppy Rochmawati. "Hubungan Antara Tingkat Stres dengan Beban Kerja Guru di Sekolah Luar Biasa." *Jurnal Keperawatan Jiwa* 5, no. 2 (February 11, 2019): 82.
<https://doi.org/10.26714/jkj.5.2.2017.82-86>.

Muldani. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Baitul Maal Hidayatullah." *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* 11, no. 1 (2014).
<https://doi.org/10.35968/jimspc.v11i1.874>.

Mulyati, Sri. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA)," n.d.

Nikolaus Duli. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV.Budi Utama, 2019.

Nisa, Rizma Ainun. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 232 Jakarta Dan Smpn 74 Jakarta (Studi Kasus Guru Pada Smpn 232 Dan SMPN 74 Jakarta Timur)." Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2022.
<http://repository.stei.ac.id/7434/>.

Nofritar, Nofritar, and Indra Syafrin. "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 3 Kota Solok." *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)* 1, no. 2 (2024): 382–88. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.468>.

- Novan Ardy Wiyani. *Manajemen PAUD Bermutu*. 1st ed. Klitren Lor GK III / 15 Yogyakarta: GAVA MEDIA, 2015.
- Novikasari, Ifada. "Matematika dalam Program Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD)." *Bunayya* 11, no. 1 (2016): 1–16.
- Nurul Ro'fah. "Pengelolaan Pembelajaran Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik Di RA Al Makmur, Cikarang Utara (Dalam Perspektif Manajemen Kurikulum)." UIN Syarif Hidayatullah, 2020.
- Purba. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Nias." *Jurnal Prointegrita* 6, no. 2 (2018). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i2.1837>.
- Qur'an Kemenag. "Q.S. Luqman/ 31:13.," n.d.
- Samallo, Marcel, and Fenika Wulani. "Model Hubungan Kompleksitas Pekerjaan, Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Guru SMA pada Yayasan Pendidikan XYZ di Surabaya." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 11, no. 3 (March 24, 2022): 614. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i03.p10>.
- Santoso. "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta." *Jurnal Ilmiah M-Progress* 12, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>.
- Saputra, Pramana. "Pengaruh Kompensasi, lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi." Brawijaya, 2018.
- Setya Prihatiningtyas. "Kompensasi Sebagai Penyemangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Konsep Kompensasi Dan Kinerja Karyawan)." *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, December 17, 2016, 110–20. <https://doi.org/10.30649/aamama.v19i2.62>.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter. *Manajemen Jilid 1 E13*. Jakarta: Erlangga, 2015.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. 3rd ed. Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: ALFABETA CV, 2024.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA CV, 2019.
- Suherman, Asep. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School." *Journal of Management and Business Review* 18, no. 3 (2021): 614–29. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>.

———. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Lazuardi Global Islamic School.” *Journal of Management and Business Review* 18, no. 3 (July 31, 2021): 614–29. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>.

Sulastri. “Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” no. Query date: 2024-07-05 11:27:27 (2020). <https://doi.org/10.31219/osf.io/6dchp>.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

NO	Variabel	Indikator	pernyataan
1	Kompensasi	Gaji	Saya merasa puas dengan besaran gaji yang saya terima saat ini.
		Insentif	Saya puas dengan jenis dan besaran insentif yang saya terima
		Tunjangan	Tunjangan yang saya terima membantu memenuhi kebutuhan hidup saya.
		Fasilitas	Fasilitas yang disediakan lembaga mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja saya.
		Dukungan atasan	Saya merasa kepala sekolah saya terbuka terhadap masukan dan saran dari guru.
2	Disiplin	Ketepatan Waktu	Saya menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai tenggat waktu yang ditentukan
		Ketaatan terhadap peraturan	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di Lembaga
		Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan
		Kehadiran	Saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
		Teladan pimpinan	Pimpinan di lembaga saya memberikan contoh disiplin kerja yang baik
3	Beban kerja	Volume	Saya merasa volume pekerjaan saya

NO	Variabel	Indikator	pernyataan
		pekerjaan	sesuai dengan kemampuan saya
		Tuntutan Tugas	Saya merasa mampu memenuhi tuntutan tugas yang diberikan kepada saya.
		Tuntutan Fisik	Saya merasa kondisi fisik saya cukup baik untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya
		Jenis Pekerjaan	Jenis pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan keterampilan saya.
		Penetapan Waktu	Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya cukup
4	Kinerja	Keterampilan mengajar	- Saya mampu menyusun rencana pembelajaran yang jelas dan terstruktur, mampu menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa, mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif dalam proses pembelajaran
		Pengembangan kurikulum	Saya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang pendidikan
		Kerjasama	Saya menjalin hubungan baik dengan siswa dan orang tua siswa.
		Bimbingan dan Konseling	Saya mampu membuat siswa menunjukkan peningkatan hasil belajar setelah mengikuti pembelajaran yang saya ajarkan.
		Penilaian Pembelajaran	Saya menggunakan berbagai alat evaluasi untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kemampuan siswa.

Lampiran 2

Hasil Uji Coba

Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	3	4	5	20
2	3	4	3	4	4	18
3	2	4	4	5	5	20
4	4	4	3	4	4	19
5	4	4	4	4	4	20
6	2	4	2	5	5	18
7	4	3	5	4	4	20
8	2	2	2	5	5	16
9	1	4	5	1	1	12
10	4	4	2	4	5	19
11	4	2	3	5	5	19
12	2	4	4	4	4	18
13	4	2	4	4	5	19
14	4	1	2	3	3	13
15	4	4	4	4	4	20
16	3	4	3	4	4	18
17	5	2	5	5	5	22
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	3	4	3	17
20	4	4	4	4	4	20
21	4	3	4	2	2	15
22	4	5	4	4	4	21
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	5	5	4	21
25	4	4	2	5	5	20
26	4	4	4	4	4	20
27	1	4	2	4	5	16
28	3	4	3	3	4	17
29	2	4	2	4	5	17
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	2	1	3	2	2	10

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	5	5	4	4	5	23
2	4	4	4	3	4	19
3	4	4	4	4	5	21
4	3	4	4	4	4	19
5	4	4	3	4	4	19

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
6	4	4	4	4	3	19
7	4	4	4	4	5	21
8	4	5	5	4	3	21
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	4	4	23
12	5	5	5	4	4	23
13	4	3	4	2	4	17
14	4	4	4	4	2	18
15	4	4	4	4	4	20
16	4	5	4	4	4	21
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	4	24
19	4	4	4	3	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	5	21
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	3	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	5	4	5	4	5	23
26	3	5	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	4	3	22

Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	3	4	19
3	4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	20
5	3	3	4	4	4	18
6	3	4	4	4	4	19
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	4	4	4	22
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	4	5	4	22
11	5	4	4	5	5	23
12	4	4	4	4	4	20
13	4	3	5	4	4	20
14	4	4	3	4	4	19

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25
18	4	4	4	4	5	21
19	4	3	4	4	3	18
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	3	4	19
22	3	3	3	3	4	16
23	4	3	4	4	4	19
24	4	4	5	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	3	4	3	16
29	5	4	4	4	4	21
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	5	5	4	22

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	3	19
5	3	3	4	3	4	17
6	4	3	5	4	4	20
7	4	4	5	4	4	21
8	4	4	5	5	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	5	5	4	23
11	4	5	5	5	4	23
12	5	4	4	4	5	22
13	4	4	5	5	4	22
14	3	4	5	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	5	4	4	21
17	4	5	5	5	5	24
18	5	5	5	4	4	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20

No Responden	P1	P2	P3	P4	P5	TOTAL
23	3	3	4	3	4	17
24	4	4	5	4	4	21
25	4	5	5	5	4	23
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	4	4	21
28	4	4	5	4	4	21
29	3	3	5	5	5	21
30	5	5	5	5	5	25
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	5	5	5	23



Lampiran 3

Kisi-kisi akhir instrumen

DAFTAR PERNYATAAN

A.KOMPENSASI

1. Saya merasa puas dengan besaran gaji yang saya terima saat ini.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju
2. Saya puas dengan jenis dan besaran insentif yang saya terima.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju
3. Tunjangan yang saya terima membantu memenuhi kebutuhan hidup saya.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju
4. Fasilitas yang disediakan lembaga mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja saya.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju

5. Saya merasa kepala sekolah saya terbuka terhadap masukan dan saran dari guru.

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Ragu-ragu
4. Setuju
5. Sangat Setuju

B. DISIPLIN

1. Saya menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai tenggat waktu yang ditentukan.

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Ragu-ragu
4. Setuju
5. Sangat Setuju

2. Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di Lembaga.

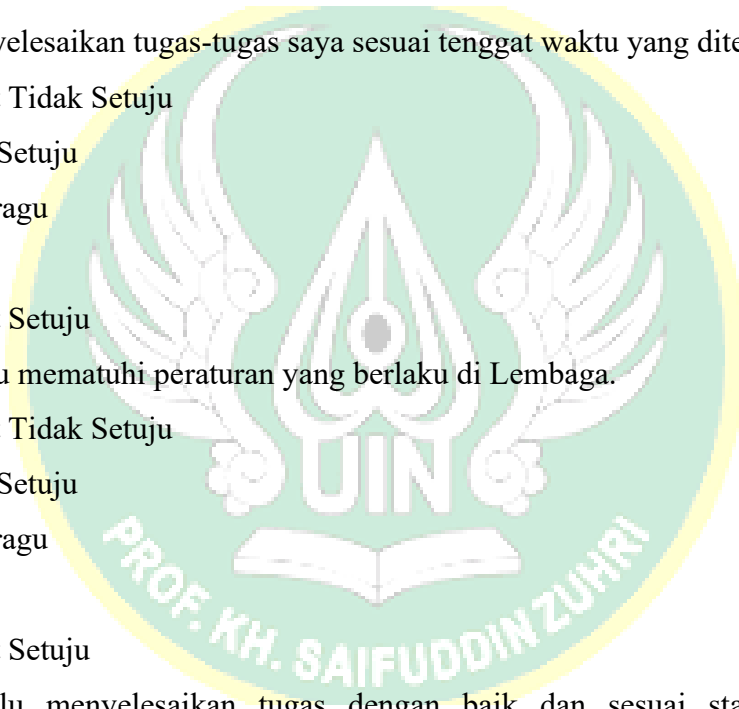
1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Ragu-ragu
4. Setuju
5. Sangat Setuju

3. Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai standar yang ditetapkan.

1. Sangat Tidak Setuju
2. Tidak Setuju
3. Ragu-ragu
4. Setuju
5. Sangat Setuju

4. Saya selalu hadir di tempat kerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

1. Sangat Tidak Setuju



2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju
5. Pimpinan di lembaga saya memberikan contoh disiplin kerja yang baik
1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju

C. BEBAN KERJA

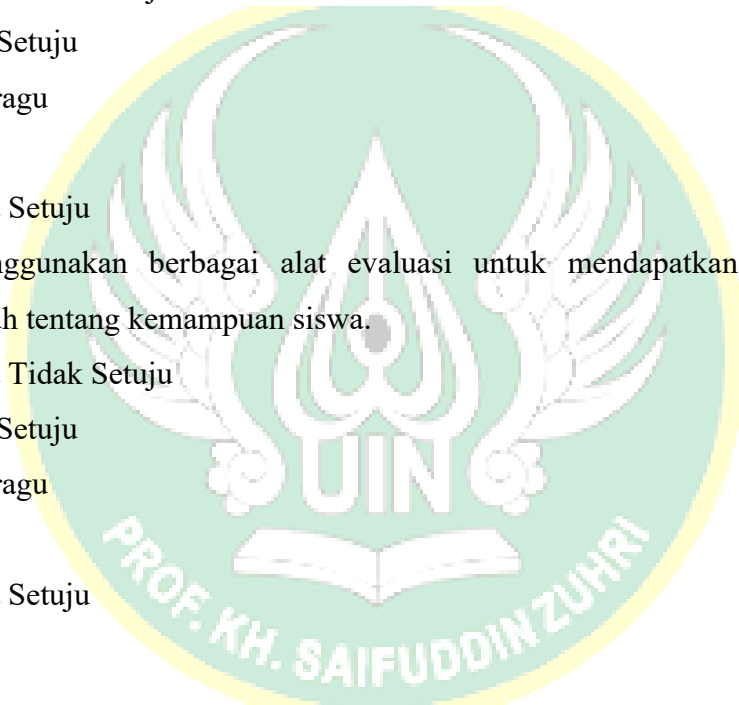
1. Saya merasa volume pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju
2. Saya merasa mampu memenuhi tuntutan tugas yang diberikan kepada saya.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju
3. Saya merasa kondisi fisik saya cukup baik untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju

4. Jenis pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan keterampilan saya.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju
5. Saya merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas saya cukup.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju

D. KINERJA

1. Saya mampu menyusun rencana pembelajaran yang jelas dan terstruktur, mampu menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi untuk memenuhi kebutuhan belajar siswa, mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif dalam proses pembelajaran.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju
2. Saya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang pendidikan.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju

3. Saya menjalin hubungan baik dengan siswa dan orang tua siswa.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju
4. Saya mampu membuat siswa menunjukkan peningkatan hasil belajar setelah mengikuti pembelajaran yang saya ajarkan.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju
5. Saya menggunakan berbagai alat evaluasi untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kemampuan siswa.
 1. Sangat Tidak Setuju
 2. Tidak Setuju
 3. Ragu-ragu
 4. Setuju
 5. Sangat Setuju



Lampiran 4

Data hasil penelitian

Data Guru Raudlatul Athfal Kecamatan Bobotsari

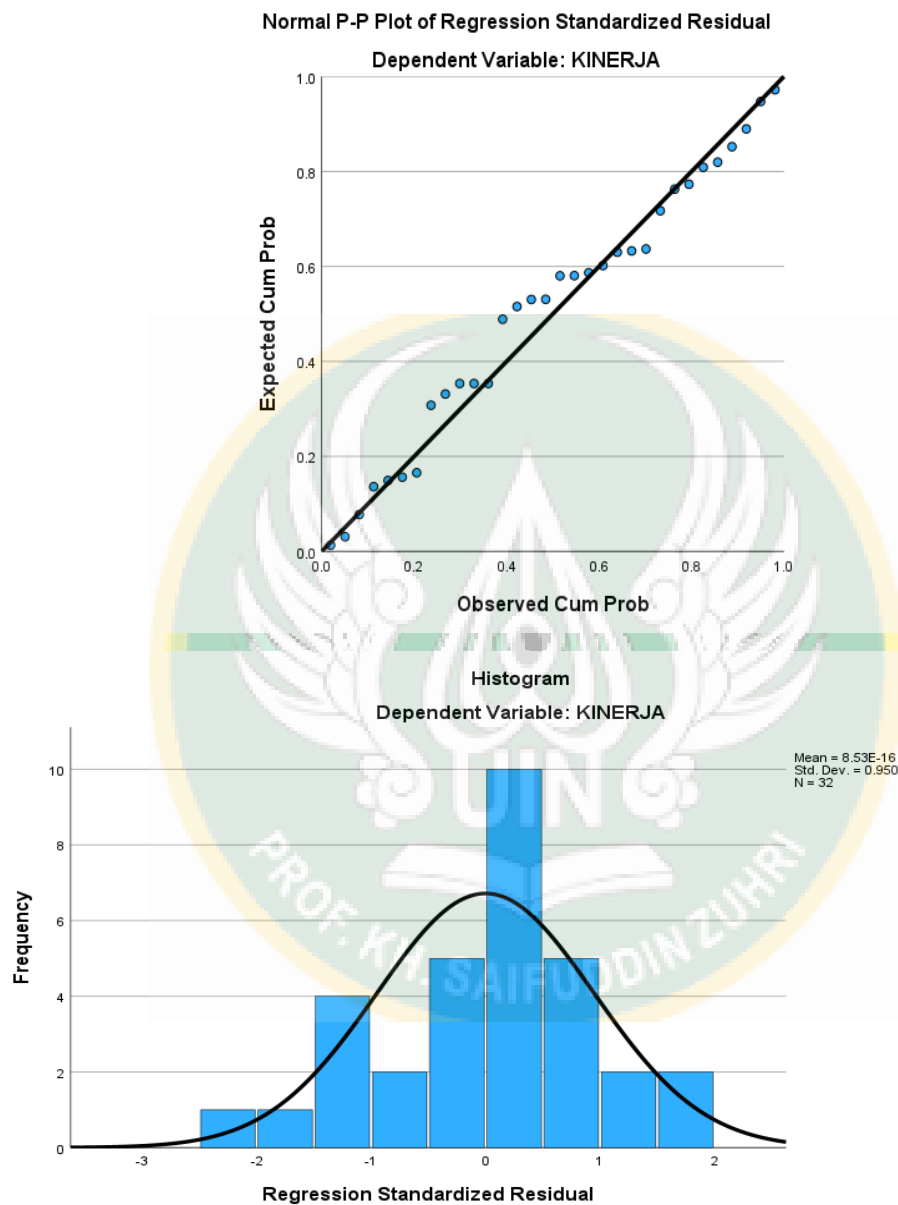
No	Nama	Asal Lembaga	Lama mengajar	Tunjangan yang diberikan	JTM Perminggu
1	Siti Kholifah, S.Pd	BA Aisyiyah Talagening	16 tahun	TIG	36 JTM
2	Septi Margiyanti, S.Pd	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	16 tahun	TIG, APBD	24 JTM
3	Lis Afrianti, S.Pd	RA Diponegoro Pakuncen	16 tahun	TIG, APBD	30 JTM
4	Dwi Yuli Endarwati, S.Pd	BA Aisyiyah Talagening	17 tahun	TIG, APBD	24 JTM
5	Srianti, S.Pd	RA Diponegoro Kalapacung	18 tahun	TIG, APBD	30 JTM
6	Tatik Yulianti, S.Pd	RA Diponegoro Karangmalang	17 tahun	TIG, APBD	36 JTM
7	Solikhati, S.Pd	BA Aisyiyah Karangtalun	15 tahun	TIG, APBD	36 JTM
8	Munawaroh, S.Pd	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	18 tahun	TIG, APBD	24 JTM
9	Sri Atmi, S.Pd	BA Aisyiyah Palumbungan	18 tahun	TIG, APBD	30 JTM
10	Laeli Kodriyah, S.Pd	RA Diponegoro Gandasuli	5 tahun	TIG	30 JTM
11	Neni Izmauwati, S.Pd.I	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	2 tahun	Honor sekolah	24 JTM
12	Hikmah Ichtiar Rafiki	BA Aisyiyah Tlagayasa	2 tahun	Honor sekolah	24 JTM
13	Lina Ruziati, S.Pd	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	10 tahun	TIG	24 JTM
14	Nur Solikhatun, SE	BA Aisyiyah Karangtalun	17 tahun	TIG	24 JTM
15	Khamidah, S.Pd.AUD	RA Diponegoro Pakuncen	20 tahun	TPG, Inpasing	36 JTM
16	Syafina Maenandar Dwi Ramadhani	RA Diponegoro Majapura	3 tahun	Honor sekolah	24 JTM
17	Sarifah, SE	BA Aisyiyah Karangduren	1 tahun	Honor sekolah	24 JTM

No	Nama	Asal Lembaga	Lama mengajar	Tunjangan yang diberikan	JTM Perminggu
18	Nur Khotijah, S.Pd	RA Diponegoro Karangmalang	13 tahun	TPG, Inpasing	24 JTM
19	Iva Dewi Adibatul H, S.Pd	RA Diponegoro Majapura	2 tahun	Honor sekolah	24 JTM
20	Ismi Riyani	RA Diponegoro Karangduren	1 tahun	Honor sekolah	24 JTM
21	Khotimatus Sholihah, S.Pd	BA Aisyiyah Palumbungan	22 tahun	TPG, Inpasing	30 JTM
22	Indah Praptiwi Budi Ngestuti, S.Pd	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	16 tahun	TPG	30 JTM
23	Hanifakh Hana S, S.Pd	RA Diponegoro Limbasari	10 tahun	TPG, Inpasing	30 JTM
24	Mustika Rahayu, S.Pd	RA Diponegoro Kalapacung	22 tahun	TPG, Inpasing	36 JTM
25	Sunrestia Wiji One, S.Pd	RA Diponegoro Limbasari	5 tahun	TIG	24 JTM
26	Nurchasanah, S.Pd	RA Diponegoro Limbasari	10 tahun	TIG	24 JTM
27	Nurkhasanah, S.Pd AUD	BA Aisyiyah Palumbungan	17 tahun	TIG, APBD	24 JTM
28	Haniah Sofiyani, S.Pd	BA Aisyiyah Karangduren	17 tahun	TIG, APBD	30 JTM
29	Sri Sumiyati, Amd	BA Aisyiyah Cabang Bobotsari	13 tahun	APBD	24 JTM
30	Juriyah Firdaus, S.Pd.I	RA Diponegoro Majapura	29 tahun	TPG, Inpasing	30 JTM
31	Lili Kamaliyah	BA Aisyiyah Karangduren	6 bulan	Honor sekolah	24 JTM
32	Amriyatun Chasanah, S.Pd	RA Diponegoro Majapura	13 tahun	TIG	24 JTM

Lampiran 5

Pengujian persyaratan analisis

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.16722766

			Unstandardized Residual
Most Extreme Differences	Absolute		.113
	Positive		.075
	Negative		-.113
Test Statistic			.113
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.359
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.347
		Upper Bound	.371
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	26.569	11	2.415	.667	.752
		Linearity	.056	1	.056	.015	.902
		Deviation from Linearity	26.513	10	2.651	.732	.687
	Within Groups		72.400	20	3.620		
	Total		98.969	31			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN	Between Groups	(Combined)	63.419	8	7.927	5.129	<.001
		Linearity	43.923	1	43.923	28.417	<.001
		Deviation from Linearity	19.496	7	2.785	1.802	.135
	Within Groups		35.550	23	1.546		

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Total		98.969	31			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN	Between Groups	(Combined)	64.750	7	9.250	6.488	<,001
		Linearity	47.556	1	47.556	33.354	<,001
		Deviation from Linearity	17.194	6	2.866	2.010	.104
	Within Groups		34.219	24	1.426		
	Total		98.969	31			

3. Uji Multikolinearitas

4. Coefficients^a

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.304	2.544		2.871	.008		
	KOMPENSASI	-.074	.072	-.130	-1.026	.314	.953	1.050
	DISIPLIN	.295	.132	.367	2.231	.034	.562	1.778
	BEBAN KERJA	.437	.152	.478	2.863	.008	.546	1.832

a. Dependent Variable: KINERJA

5. Uji Heteroskedastisitas

6. Coefficients^a

			Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.257	1.478		2.203	.036
	KOMPENSASI	.018	.042	.076	.417	.680
	DISIPLIN	.006	.077	.020	.084	.933
	BEBAN KERJA	-.139	.089	-.376	-1.571	.127

a. Dependent Variable: KINERJA

7. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 ^a	.573	.528	1.22817	2.331
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002				
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964		
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603

n	k=1		k=2		k=3	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028

8. Uji Keberartian regresi

Tabel Uji F Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161	199	216	225	230	234	237	239
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.734	3	18.911	12.537	<,001 ^b
	Residual	42.235	28	1.508		
	Total	98.969	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Lampiran 6

Hasil perhitungan koefisien korelasi, validitas reliabilitas

Koefisiensi Korelasi	Korelasi	Interpretasi validitas
$0,90 \leq r_{xy} \leq 1,00$	Sangat Tinggi	Sangat tetap/ Sangat baik
$0,70 \leq r_{xy} < 0,90$	Tinggi	Tetap / baik
$0,40 \leq r_{xy} < 0,70$	Sedang	Cukup tetap / cukup baik
$0,20 \leq r_{xy} < 0,40$	Rendah	Tidak tetap / buruk
$r_{xy} < 0,20$	Sangat Rendah	Sangat tidak tetap

R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



Uji Reliabilitas Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	14.2000	8.786	.746	.662
P02	14.1000	9.059	.761	.657
P03	13.7333	9.995	.538	.749
P04	13.2667	14.133	.386	.791
P05	13.2333	12.461	.404	.782

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	5

Uji Reliabilitas Disiplin

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	16.3667	2.033	.414	.748
P02	16.2333	1.909	.694	.649
P03	16.3000	2.148	.606	.691
P04	16.3000	1.597	.572	.699
P05	16.2667	2.271	.409	.742

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	5

Uji Reliabilitas Beban Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	16.4000	3.421	.713	.901
P02	16.4667	2.878	.796	.885
P03	16.3000	3.597	.744	.900

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P04	16.3000	2.976	.848	.871
P05	16.4000	2.869	.810	.881

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	5

Uji Reliabilitas Kinerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	16.3000	5.183	.803	.909
P02	16.1333	4.947	.866	.897
P03	15.9333	4.133	.803	.917
P04	16.2667	5.306	.802	.911
P05	16.3000	4.424	.844	.899

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	5

Hasil Uji Reliabilitas X₁, X₂, X₃, Y

Variabel	Nilai Cronbach Alpha		Hasil Reliabilitas Coefficient SPSS	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,6	<	0,779	Reliabel
Disiplin (X ₂)	0,6	<	0,751	Reliabel
Beban Kerja (X ₃)	0,6	<	0,909	Reliabel
Kinerja (Y)	0,6	<	0,924	Reliabel

Lampiran 7

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.024 ^a	.001	-.033	1.816
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI				

Hipotesis 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.425	1.355
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN				

Hipotesis 3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.463	1.309
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA				

Hipotesis 4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	56.734	3	18.911	12.537	<.001 ^b
	Residual	42.235	28	1.508		
	Total	98.969	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DISIPLIN

Lampiran 8

Surat izin dan keterangan pelaksanaan penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
 Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

Nomor : 711/ Un.19/ D.PS/ PP.05.3/ 3/ 2025

Purwokerto, 21 Maret 2025

Lamp. : -

Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth:

Ketua IGRA Kecamatan Bobotsari

Di – Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa dalam rangka pengumpulan data dan informasi guna keperluan penyusunan tesis sebagai tugas akhir pada Pascasarjana UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, maka kami mohon Saudara berkenan memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami berikut:

Nama : Yayu Bondan Pujiniarti
 NIM : 234120700011
 Semester : 4
 Program Studi : Pendidikan Islam Anak Usia Dini
 Tahun Akademik : 2023/2024

Adapun penelitian tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

Waktu Penelitian : 11 Februari 2025 s.d 11 April 2025
 Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Ruadlatul Athfal di Kecamatan Bobotsari Purbalingga
 Lokasi Penelitian : Guru RA di Kecamatan Bobotsari

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas ijin dan perkenaan Saudara disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Direktur,
Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag.
 NIP. 19680816 199403 1 004

Lampiran 9

SK Pembimbing Tesis



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
PASCASARJANA

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126 Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553
 Website : www.pps.uinsaizu.ac.id Email : pps@uinsaizu.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA
NOMOR 2819 TAHUN 2024
 Tentang
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING TESIS

DIREKTUR PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO

- Menimbang** : a. Bahwa dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan tesis, perlu ditetapkan dosen pembimbing.
 b. Bahwa untuk penetapan dosen pembimbing tesis tersebut perlu diterbitkan surat keputusan.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
 4. Permenristekdikti Nomor 44 tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 5. Peraturan Presiden RI Nomor 41 tahun 2021 tentang Perubahan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menjadi Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan** :
Pertama : Menunjuk dan mengangkat Saudara **Dr. Mutijah, M.Si.** sebagai Pembimbing Tesis untuk mahasiswa **Yayu Bondan Pujiniarti NIM 234120700011** Program Studi **Pendidikan Islam Anak Usia Dini**.
- Kedua** : Kepada mereka agar bekerja dengan penuh tanggungjawab sesuai bidang tugasnya masing-masing dan melaporkan hasil tertulis kepada pimpinan.
- Ketiga** : Proses Pelaksanaan Bimbingan dilaksanakan selama 3 (tiga) semester dan berakhir sampai **6 Juni 2026**.
- Keempat** : Semua biaya yang timbul sebagai akibat keputusan ini, dibebankan pada dana anggaran yang berlaku.
- Kelima** : Keputusan ini akan ditinjau kembali apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapannya, dan berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Purwokerto
 Pada tanggal : 6 Desember 2024
 Direktur,



Moh. Roqib

TEMBUSAN:

1. Wakil Rektor I
2. Kabirop AUPK



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.
 Token : zgli5p

RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

1. Nama : Yuyu Bondan Pujiniarti
2. Tempat / Tgl. Lahir : Purbalingga, 19 Desember 1982
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Warga Negara : Indonesia
6. Pekerjaan : Guru
7. Alamat : Jl. Mekarjaya Rt 03 Rw 03 Bobotsari,
Purbalingga
8. Email : bondanpujiniarti@gmail.com
9. No. HP : 085656577252

B. PENDIDIKAN FORMAL

1. SD /MI : SDN 4 Bobotsari
2. SMP / MTs : SLTPN 1 Bobotsari
3. SMA /SMK/MA : MAN Purbalingga
4. S1 : Universitas Terbuka Purwokerto
5. S2 : UIN SAIZU Purwokerto

Demikian biodata penulis semoga dapat menjadi perhatian dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya

Yuyu Bondan Pujiniarti.