
ANALISIS PENGARUH GAJI, KEDISIPLINAN DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN KARYAWAN DI SEKOLAH ESA SEJAHTERA PEKANBARU

Astri Ayu Purwati dan Johan Kurniawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia Program Studi S-1 Manajemen

Jalan Jend. A. Yani No.78-88 Pekanbaru 28127

ABSTRACT

The purpose of this research is investigate : (1) To analyze effect salaries on the performance of teachers and employees Sekolah Esa Sejahtera. (2) To analyze effect discipline on the performance of teachers and employees Sekolah Esa Sejahtera. (3) To analyze effect allocation of task on the performance of teachers and employees Sekolah Esa Sejahtera. Its population was all of the teachers and employees of Sekolah Esa Sejahtera which amounted 79 people. And were taken by using a census method by taking the entire population. The results of the research are as follows : (1) there is a positive and significant effect of the salary factor on the performance of teachers and employees Sekolah Esa Sejahtera. (2) there is a positive and significant effect of the discipline factor on the performance of teachers and employees Sekolah Esa Sejahtera. (3) there is a positive and significant effect of the division of work factor on the performance of teachers and employees Sekolah Esa Sejahtera.

Keywords: *Salary, discipline, allocation of task on teacher and employee performance in Sekolah Esa Sejahtera.*

PENDAHULUAN

Dunia pendidikan merupakan institusi yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peran ini terkait dengan upaya menjadikan generasi penerus bangsa yang mempunyai kualitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari sektor pendidikan, guru memiliki peran yang besar dalam proses pendidikan, untuk itu manajemen harus mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai, serta perasaan berhasil dalam diri guru yang pada gilirannya dapat menimbulkan rasa keterikatan dan mengembangkan semangat kerja yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Kinerja guru dan

karyawan di sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja guru dan karyawan akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Untuk itu guru dan karyawan harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru dan karyawan juga harus mampu mengabdikan secara optimal.

Sebuah sekolah yang memiliki kinerja yang baik perlu memenuhi tiga komponen pokok seperti : gaji, yang mana merupakan hak yang wajib diberikan sesuai dengan tanggung jawab atas kinerja guru dan karyawan tersebut. Komponen kedua adalah kedisiplinan, yang mana merupakan hal yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan, jika banyaknya guru atau karyawan yang melanggar kedisiplinan seperti : datang terlambat, seringnya izin mengurus urusan pribadi maupun keluarga, maka itu dapat menurunkan kinerja guru dan karyawan tersebut. Komponen Ketiga adalah pembagian

kerja yang tidak jelas dapat mempengaruhi kinerja guru dan karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Sekolah Esa Sejahtera yang mana bergerak pada lembaga kependidikan. Dibawah ini disajikan tabel perbandingan jumlah guru dan karyawan sekolah Esa Sejahtera

Tabel 1. Tabel Jumlah Guru dan Karyawan 2014 - 2016

		2014	2015	2016
GURU		56	57	59
KARYAWAN		22	20	20
JUMLAH SISWA LULUSAN	SD	41	30	25
	SMP	-	13	11
RATA-RATA PRESTASI KELULUSAN SISWA	SD	79.8	82,8	83.8
	SMP	-	82.8	75

Sumber : Sekolah Esa Sejahtera (diolah) Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas, ada kemungkinan rata-rata prestasi kelulusan siswa yang fluktuatif ataupun menurun disebabkan oleh motivasi belajar yang kurang baik. Hal tersebut tentu bersumber dari kinerja guru yang kurang memotivasi siswa dalam belajar. Ini sejalan dengan penelitian Nana Sudjana (2002) dalam Eko Putro (2008), yang mendapatkan hasil bahwa sebesar 76,6% hasil belajar siswa dipengaruhi oleh kinerja guru dan menurut Dedi Supriadi (1999:178) dalam Eko Putro (2008), diantara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar sebagai keluaran (output) sepertiga ditentukan oleh kinerja guru.

Hal lainnya adalah banyak karyawan yang sudah bekerja lebih lama di sekolah tersebut tetapi masih memiliki gaji yang masih UMR (Upah Minimum Regional) yang hampir sama dengan guru yang baru *fresh graduate*. Dikarenakan oleh sistem gaji karyawan seperti ini, maka dari hasil pengamatan ditemukan beberapa permasalahan seperti lemahnya semangat guru dan karyawan yang

direkrut dikarenakan gaji guru dan karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun memiliki gaji yang sama dengan guru dan karyawan yang baru *fresh graduate*.

Disamping itu ketidakdisiplinan karyawan dan guru di Sekolah Esa Sejahtera juga menjadi salah faktor yang dapat membuat kinerja menurun, banyaknya karyawan dan guru yang sering datang terlambat melebihi jam kerja yang ditentukan, serta banyaknya izin untuk urusan pribadi, keluarga dan lain-lain. Hal ini tentunya dapat menyebabkan terkendalanya proses belajar mengajar karena selain ketidakdisiplinan mengakibatkan tugas dari masing-masing karyawan tidak terselesaikan secara efektif dan efisien, ini juga dapat menghilangkan konsentrasi kerja. Terutama bagi guru yang sering datang terlambat apalagi sering tidak hadir akan memberikan dampak negatif bagi siswa-siswinya, karena waktu belajar mereka menjadi tidak efektif.

Berikut disajikan tabel perbandingan ketidakhadiran karyawan dan guru Sekolah Esa Sejahtera tahun 2014 dan 2015 :

Tingkat kehadiran dalam perusahaan dikatakan bagus apabila telah bisa mencapai 100 % seperti yang dinyatakan Robbins dalam jurnal menurut Zunaidah dan Budiman (2014 : 46), menyatakan bahwa tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja sebuah perusahaan.

Setiap harinya, Jumlah guru dan karyawan yang tidak hadir di sekolah Esa Sejahtera senantiasa berfluktuatif dan ini menunjukkan bahwa kedisiplinan di Sekolah ini masih sangat kurang.

Faktor lain dalam penelitian ini yang diasumsikan memberikan pengaruh kepada kinerja adalah masalah pembagian kerja. Pembagian kerja yang tidak jelas dan tidak sesuai dengan *Job Description* masing-masing karyawan membuat karyawan merasa tidak adil dan pekerjaan menjadi tidak efektif dan

efisien. Dikarenakan beberapa hal tersebut diatas ditemukan beberapa permasalahan seperti beban kerja menjadi bertambah karena adanya penambahan kerja baru di luar kerja yang seharusnya dengan demikian maka secara otomatis tanggung jawab juga semakin bertambah. Bertambahnya tanggung jawab kerja tersebut tidak dibarengi dengan adanya kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu pula dikarenakan tidak adilnya pembagian kerja ini menyebabkan adanya rasa iri antara karyawan dan guru sekolah Esa Sejahtera.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1). Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja guru dan karyawan pada Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru? (2). Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru dan karyawan pada Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru? (3). Bagaimana pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2012), mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi dalam kenyataan untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit dalam sebuah perusahaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2009), mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan

sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kerja karyawan yang berlaku dalam organisasi dimana tingkat kemajuan seorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Gaji

Menurut Hasibuan (2002), Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi, maka akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.

Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma – norma yang berlaku maka itu menunjukkan sikap tidak disiplin.

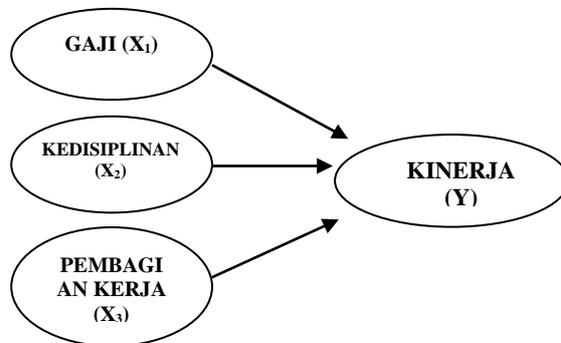
Pembagian Kerja

Menurut Hasibuan (2007), analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai.

Menurut Moekijat (1998:112), deskripsi kerja dapat berguna untuk menugaskan karyawan-karyawan kepada jabatan-jabatan, dalam jabatan-jabatan mana uraian jabatan itu membantu meyakinkan orang-orang perseorangan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dan dapat dipergunakan sebagai *checklist* dalam menunjukkan karyawan-karyawan tentang bagaimana mengerjakan pekerjaan yang telah diserahkan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka penelitian

Dengan kerangka pemikiran yang ada maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 :** Gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera
- H2 :** Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera

- H3 :** Pembagian kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 79 Orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan metode sensus, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi yang ada, maka sampelnya adalah seluruh karyawan sebanyak 79 orang dalam melakukan penelitian ini.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu : (1). Variabel Independen atau variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain yang terdiri dari gaji, kedisiplinan dan pembagian kerja. (2). Variabel Dependen atau variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu kinerja.

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan Uji F (uji Simultan):

Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka dinyatakan model layak digunakan.

Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka dinyatakan model tidak layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien

determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 berkisar antara 0-1% dan jika nilainya mendekati 1 maka semakin baik. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan ini $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut **Ghozali (2011)**, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel masing-masing variabel : (1) Apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0.05$ %. (2) Apabila $t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0.05$ %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Model

Uji F

Dari hasil pengujian, maka diperoleh hasil Diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel ($29.981 > 2.73$). dengan demikian, hasil uji menunjukkan bahwa model layak digunakan. Sehingga hasil pengujian statistik secara simultan adalah berpengaruh, maka untuk nilai signifikansinya 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, yang berarti kesalahan untuk menyatakan ada pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel bebas signifikan adalah 0,000.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dilihat dari nilai *RSquare* sebesar 0,545 (54,5%), dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu gaji, kedisiplinan dan pembagian kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru dan karyawan sebesar 54,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.077 + 0.328X_1 + 0.324X_2 + 0.399X_3$$

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan seperti di bawah ini: (1). Nilai Konstanta (a) sebesar 0.077, yang berarti apabila semua variabel-variabel independen dianggap konstan dan tidak mempunyai nilai, maka besarnya kinerja guru dan karyawan adalah 0.077 satuan. (2). Nilai koefisien regresi variabel gaji sebesar 0.328, yang berarti apabila variabel gaji naik 1, maka variabel kinerja guru dan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.328 dengan asumsi bahwa kedisiplinan dan pembagian kerja tetap. (3). Nilai koefisien regresi variabel kedisiplinan sebesar 0.324, yang berarti apabila variabel kedisiplinan naik 1, maka variabel kinerja guru dan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.324 dengan asumsi bahwa gaji dan pembagian kerja tetap. (4). Nilai koefisien regresi variabel pembagian kerja sebesar 0.399, yang berarti apabila variabel pembagian kerja naik 1, maka variabel kinerja guru dan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.399 dengan asumsi bahwa gaji dan kedisiplinan tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

Var	T Hitung	T Tabel	Sig
X1	2.263	1.9921	0.027
X2	3.325	1.9921	0.001
X3	3.724	1.9921	0.000

Sumber: Hasil Uji SPSS 16 (2017)

Berdasarkan tabel diatas, uji parsial dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1). Nilai t hitung untuk variabel gaji lebih besar dari t tabel ($2.263 > 1.9921$), sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak. Didukung dari hasil signifikan 0,027 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Kesimpulan hasil pengujian, bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera. (2). Nilai t_{hitung} untuk variabel kedisiplinan lebih besar dari t_{tabel} ($3.325 > 1.9921$), sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak. Didukung dari hasil signifikan 0,001 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Kesimpulan hasil pengujian bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera. (3). Nilai t hitung untuk variabel pembagian kerja lebih besar dari t tabel ($3.724 > 1.9921$), sehingga keputusan uji adalah H_0 ditolak. Didukung dari hasil signifikan 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Kesimpulan hasil pengujian bahwa pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera.

Pembahasan Hasil Penelitian

Gaji terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

Variabel gaji dari hasil penelitian menunjukkan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal

ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,263 > 1,9921$), dan didukung dari hasil signifikan 0,027 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa gaji merupakan faktor yang dianggap cukup oleh responden dalam peningkatan kinerja guru dan karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel gaji yang menunjukkan bahwa variabel gaji memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya faktor gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Malahayati (2011), bahwa gaji memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan.

Menurut Mathis dan Lackson (2002 : 165), Gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok, ataupun kinerja organisasi. Keadilan gaji yang diberikan sekolah seharusnya sesuai dengan kinerja dan lamanya seorang guru atau karyawan tersebut bekerja.

Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

Variabel kedisiplinan dari hasil penelitian menunjukkan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,325 > 1,9921$) dan didukung dari hasil signifikan 0,001 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja merupakan faktor yang dianggap cukup oleh responden dalam peningkatan kinerja guru dan karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan

pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel kedisiplinan kerja yang menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai yang positif dan signifikan, artinya faktor kedisiplinan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Ali Sahputra (2014), bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006). Jika seorang pemimpin tidak dapat membuat bawahannya disiplin maka bawahan akan melakukan segala sesuatu dengan semaunya dan dapat mempengaruhi kinerja, maka dari itu seorang pimpinan harus lebih tegas dalam mendisiplinkan karyawannya.

Pembagian Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan

Variabel pembagian kerja dari hasil penelitian menunjukkan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,724 > 1,9921$) dan didukung dari hasil signifikan 0,000 yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$.

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa variabel faktor pembagian kerja memiliki penilaian yang baik dalam kinerja guru dan karyawan. Hasil ini sejalan dengan hasil regresi linear dan pengujian secara parsial (uji t)

yang menunjukkan nilai yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini berarti bahwa variabel pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan, artinya variabel pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Tri Silawati Dewi (2005), bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan. Menurut Hasibuan (2007), analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan. Analisis pekerjaan adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan tercapai. Jika pimpinan mendesain pekerjaan sesuai dengan spesialisasi masing – masing karyawannya dan membagi dengan adil beban kerja tiap karyawannya, maka karyawan dapat lebih mencintai pekerjaannya karena sesuai dengan keahliannya dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta uraian bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1). Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Dalam penelitian ini gaji memiliki pengaruh yang positif dan kuat sehingga apabila variabel gaji semakin kuat maka kinerja di Sekolah Esa Sejahtera juga akan

semakin meningkat. (2). Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Dalam penelitian ini kedisiplinan kerja memiliki pengaruh yang positif, sehingga apabila kedisiplinan kerja semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi kinerja guru dan karyawan. (3). Pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan karyawan di Sekolah Esa Sejahtera Pekanbaru. Dalam penelitian ini pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila pembagian kerja semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi kinerja guru dan karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut : (1). Gaji yang diberikan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi, dengan adanya kenaikan gaji yang cukup bagi responden dari Sekolah Esa Sejahtera dan kesepakatan yang diadakan oleh atasan dan bawahan seperti apabila karyawan memiliki performa yang bagus maka karyawan akan mendapatkan imbalan dari atasan. Sehingga gaji yang diterapkan seperti ini dapat dipertahankan karena mempengaruhi kinerja karyawan. (2). Kedisiplinan kerja yang diterapkan oleh Sekolah Esa Sejahtera hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan seperti memberikan sanksi yang lebih berat bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan sekolah sehingga kinerja guru dan karyawan akan meningkat. (3). Pembagian kerja yang diterapkan oleh Sekolah Esa Sejahtera memiliki tanggapan yang baik dari respondennya, dengan adanya pengawasan yang cukup ketat dari pimpinan dan memberikan beban kerja yang adil bagi semua orang dan

menyesuaikan pekerjaan dengan spesialisasi masing – masing guru dan karyawan maka karyawan dapat lebih produktif. Sehingga pembagian kerja yang diterapkan ini dapat dipertahankan karena mempengaruhi kinerja guru dan karyawan. (4). Penelitian ini dibatasi pada variabel gaji, kedisiplinan kerja dan pembagian kerja sehingga perlu dilakukan penelitian - penelitian lanjutan yang mempengaruhi kinerja guru dan karyawan seperti lingkungan kerja, insentif, motivasi mengingat ada faktor lain yang masih mempengaruhi kinerja guru dan karyawan sebesar 45,5 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Dedi Supriadi. 1999. *Mengangkat citra dan martabat guru*. Yogyakarta : Adicita Karya Nusa
- Dewi, Tri Silawati. 2005. *Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Dupantex Kabupaten Pekalongan*. Fakultas Ilmu Sosial. Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan H, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- _____, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. 1998. *Analisis Jabatan*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Nana Sudjana. 2002. *Dasar-dasar proses belajar mengajar*. Bandung : Sinar Baru

- Novarandi, A. Zunidah & Budiman, A, 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Unit SPBU PT.Putra Kelana Makmur Group Batam)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.12 No.1.
- Rivai, Veithzal, 2009. *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktek*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Widoyoko, Eko Putro. 2009. *Analisis Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa*. Purworejo