

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU

KADEK MELDA TRISNA DEWI
I GUSTI AYU WIMBA
I GEDE ARYANA MAHAYASA*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali 80238
meldatrisna09@gmail.com, aryanamahayasa@unhi.ac.id*

Received: April 04, 2025; Revised: April 11, 2025; Accepted: April 18, 2025

Abstract: *The performance of teachers is the result of work achieved in accordance with their responsibilities and authority in order to achieve goals effectively. In improving teacher performance, there are several factors that influence, such as work discipline, compensation, and motivation. Work discipline refers to the actions of a teacher in adhering to the regulations that have been mutually agreed upon. Compensation is something received in return for the services contributed to their work. Meanwhile, motivation is something that creates an urge to achieve a goal. The aim of this research is to determine the effect of work discipline, compensation, and motivation on teacher performance both partially and simultaneously. The research was conducted at SMK PGRI 1 Gianyar. The population of the study consists of 52 teachers from SMK PGRI 1 Gianyar. The sample was determined using saturated sampling technique, resulting in 52 samples. Data were collected through interviews, documentation, and questionnaires measured with a Likert scale. The analysis technique used was multiple linear regression. The results show that work discipline has a positive and significant effect on teacher performance, compensation has a positive and significant effect on teacher performance, motivation has a positive and significant effect on teacher performance, and the independent variables simultaneously have a positive and significant effect on the dependent variable. The recommendation given is to improve work discipline, adjust compensation, and motivate teachers to enhance their performance at SMK PGRI 1 Gianyar.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Teacher performance, Work discipline*

Abstrak: Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dalam rangka mencapai tujuan secara baik. Dalam meningkatkan kinerja guru terdapat faktor yang mempengaruhi seperti disiplin kerja, kompensasi dan motivasi. disiplin kerja merupakan tindakan seorang guru untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. kompensasi adalah sesuatu yang diterima atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan. Penelitian dilakukan di SMK PGRI 1 Gianyar. Populasi penelitian adalah guru SMK PGRI 1 Gianyar yang berjumlah 52 orang. Penentuan sampel dengan teknik sampling jenuh sehingga ditetapkan sampel 52 orang. Pengumpulan data dengan metode wawancara, dokumentasi, dan kuesioner diukur dengan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan

variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Saran yang diberikan yaitu agar meningkatkan disiplin kerja, menyesuaikan kompensasi, dan memotivasi para guru agar meningkatkan kinerja guru di SMK PGRI 1 Gianyar.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki sebuah organisasi. Kinerja guru merupakan faktor pendukung sangat penting di dalam sekolah untuk berkembang dan bersaing dengan sekolah lain, bahkan menjadi sekolah yang terdepan dari tahun ke tahun ([Fitria & Limgiani 2024](#)). Terdapat beberapa indikator- indikator dalam kinerja guru menurut [Putri & Imaniyati \(2017\)](#) yaitu: penyusunan program belajar, pelaksanaan program pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, analisis evaluasi, pelaksanaan perbaikan dan pengayaan. Disiplin kerja merupakan salah satu sikap yang perlu diperhatikan dalam usaha meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku, disiplin kerja merupakan tindakan seorang guru untuk mematuhi peraturan- peraturan yang telah disepakati bersama ([Suherman 2021](#)).

Terdapat beberapa indikator tingkat kedisiplinan guru menurut [Presilawati \(2016\)](#) terdiri dari: menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, kualitas kerja yang baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja, selalu hadir dan berpenampilan sopan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa

yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia ([Suherman 2021](#)). Menurut [Putra et al. \(2024\)](#) indikator-indikator kompensasi terdiri dari insentif, tunjangan, dan sarana & prasarana. [Mahardika dan Mahayasa \(2022\)](#) menyatakan kompensasi dapat mempengaruhi setiap individu jika sistem pembagian kompensasi diberikan secara adil maka secara tidak langsung pegawai merasa puas dan loyal terhadap lembaga. Menurut [Nurzakiah & Febrian \(2024\)](#) indikator-indikator motivasi ialah: balas jasa, kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, dan prestasi kerja.

Observasi yang sudah penulis lakukan di SMK PGRI 1 Gianyar mendapati fenomena kinerja Guru berkaitan dengan pencapaian kinerja yang belum maksimal, Hasil penilaian kinerja guru di SMK PGRI 1 Gianyar menunjukkan adanya fluktuasi dari waktu ke waktu. Faktor yang pertama mempengaruhi kinerja guru SMK PGRI 1 Gianyar adalah tingkat absensi guru. Alat ukur untuk mengetahui disiplin kerja guru salah satunya terlihat dari tingkat absensi guru pada SMK PGRI 1 Gianyar. Menunjukkan bahwa tingkat absensi pada tahun 2024 mengalami fluktuasi dimana tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu dengan persentase 6,12. Hal ini menunjukkan tingkat absensi pada guru SMK PGRI 1 Gianyar tergolong tinggi, karena persentase absensi rata- rata sebesar 3,42%. Menurut [Utama dan Sulistyio \(2015\)](#) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3% dan diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi, dimana

hal tersebut menunjukkan terjadinya kinerja yang kurang baik, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak sekolah.

Selain disiplin kerja, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pada guru SMK PGRI 1 Gianyar ialah kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap guru SMK PGRI 1 Gianyar menunjukkan bahwa para guru merasa kompensasi yang diterima belum mencukupi, sehingga beberapa dari para guru mencari pekerjaan tambahan di luar jam mengajar di sekolah. Oleh karena itu, kompensasi yang sesuai menjadi salah satu faktor penting, karena dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Berdasarkan data kompensasi yang diperoleh pada SMK PGRI 1 Gianyar. Selain disiplin kerja dan kompensasi, faktor lain yang memengaruhi kinerja guru pada SMK PGRI 1 Gianyar adalah motivasi. Tingginya motivasi kerja pada diri guru akan mendorong para guru untuk bekerja lebih optimal ([Erni et al. 2022](#)). Sejalan dengan hasil wawancara terhadap guru SMK PGRI 1 Gianyar, realitas di lapangan masih terdapat beberapa guru yang merasa kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya karena berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan atau apresiasi yang diberikan kepada guru. Oleh karena itu, motivasi pada guru perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak sekolah karena memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kualitas pengajaran yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang diatas adanya fenomena dan *research gap* dalam penelitian ini, terdapat kesenjangan pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Hal ini meningkatkan kebutuhan untuk penelitian lebih lanjut mengenai peran pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Fenomena dan kesenjangan inilah yang menjadi dasar dan motivasi dilakukannya penelitian ini dan peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian pada objek yang berbeda

dengan penelitian sebelumnya yaitu Pada SMK PGRI 1 Gianyar. Oleh karna itu peneliti mengangkat judul penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SMK PGRI 1 Gianyar”.

Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Erni et al. \(2022\)](#), [Fitriani \(2024\)](#), [Wardani et al. \(2024\)](#) dan [Munparidah et al. \(2023\)](#) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gianyar.

Kompensasi dan Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Putra et al. \(2024\)](#) dan [Presilawati \(2016\)](#) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Ginayar.

Motivasi dan Kinerja Guru

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [Fitriani \(2024\)](#), [Dewi & Fitria \(2023\)](#) dan [Erni et al. \(2022\)](#) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Gianyar.

Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Guru

Hasil penelitian terdahulu oleh [Nurgina et al. \(2022\)](#), [Wijayanti \(2022\)](#) dan [Penawan \(2022\)](#) membuktikan bahwa disiplin kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₄: Disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gianyar.

METODE PENELITIAN

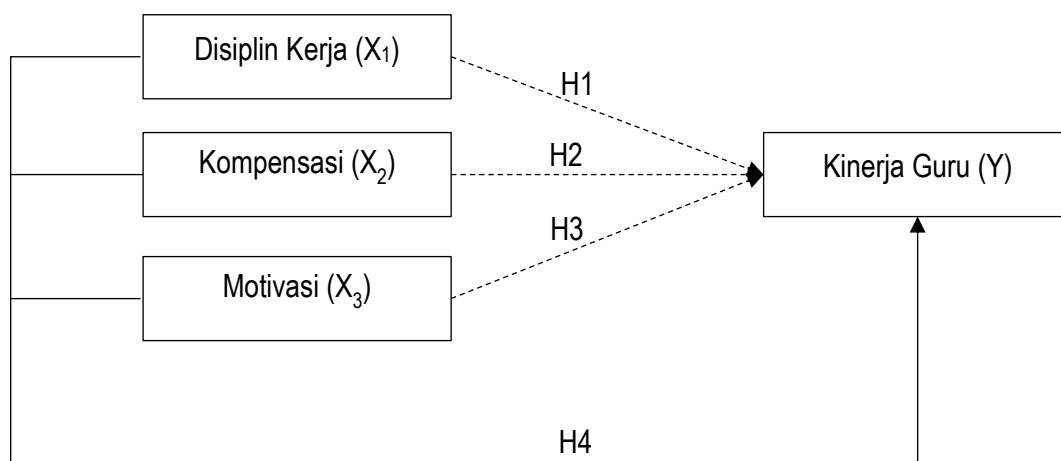
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru. Alasan penulis mengadakan penelitian di tempat ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMK PGRI 1 Gianyar sebanyak 52 Guru.

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari

itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 52 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari kuesioner dapat dijelaskan karakteristik responden penelitian ini yaitu responden berdasarkan jenis kelamin dapat dinyatakan bahwa mayoritas guru di SMK PGRI 1 Gianyar adalah laki-laki dengan total 28 orang dengan tingkat persentase 53,8%. Hal tersebut dikarenakan dalam operasionalnya, SMK PGRI 1 Gianyar lebih banyak membutuhkan guru dengan jenis kelamin laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan usia bahwa responden dengan usia >30 – 40 tahun mendominasi sebanyak 14 orang atau dengan persentase 26,9 % dibandingkan dengan rentang usia lainnya. Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas guru yang menjadi tenaga pengajar di SMK PGRI 1 Gianyar berusia produktif yang telah memiliki pengalaman mengajar yang tinggi. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dinyatakan bahwa responden dengan tingkat pendidikan.



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Istrumen Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
			Koefisien Korelasi	Ket.	Chronbach's Alpha	Ket.
1	Kinerja Guru (Y)	10 Item				
2	Disiplin Kerja (X ₁)	6 Item	> 0,30	Valid	> 0,60	Reliabel
3	Kompensasi (X ₂)	6 Item				
4	Motivasi (X ₃)	5 Item				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel 2. Hasil Jawaban Kinerja Guru

Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya mampu merancang pembelajaran sehingga dapat memastikan proses pembelajaran secara efektif.		11	19	12	10	177	3,40	Cukup Baik
Saya mampu merancang pembelajaran sehingga proses pembelajaran bisa berjalan menarik.			31	14	7	184	3,53	Baik
Saya mampu merancang pembelajaran sehingga dapat memastikan proses belajar sesuai dengan kebutuhan.			35	8	9	182	3,50	Baik
Saya mampu merancang pembelajaran sehingga dapat memastikan proses belajar sesuai dengan kemampuan siswa.	2	13	15	18	4	165	3,17	Cukup Baik
Saya mampu menjalankan program tersebut dengan mengajar sesuai dengan metode.		19	11	12	10	169	3,25	Cukup Baik
Saya mampu memberikan fasilitas kepada siswa sesuai dengan materi yang telah dirancang .	2	4	25	14	7	165	3,17	Cukup Baik
Saya mampu membimbing peserta didik sesuai dengan strategi yang telah dirancang.		11	19	12	10	177	3,40	Cukup Baik
Saya mampu melaksanakan evaluasi untuk mengukur sejauh mana pemahaman siswa terhadap materi yang telah disampaikan.		9	19	14	10	181	3,48	Baik
Saya mampu melaksanakan evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan siswa dalam proses pembelajaran.		6	25	14	7	178	3,42	Baik
Saya mampu melaksanakan evaluasi untuk menentukan langkah-langkah perbaikan atau tindak lanjut yang tepat bagi perkembangan siswa.		6	25	14	7	178	3,42	Baik
Total							3,37	Cukup Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Hal tersebut dikarenakan syarat untuk menjadi seorang guru harus mempunyai gelar sarjana. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan dinyatakan bahwa responden berdasarkan lama bekerja didominasi dengan >3 – 5 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 32,7% dibandingkan dengan tingkat lama bekerja lainnya. Hal tersebut berarti banyak guru SMK PGRI 1 Gianyar yang bekerja sudah lama yaitu >5 tahun.

Analisis yang dilakukan pada instrumen penelitian ini menunjukkan hasil bahwa nilai koefisien korelasi dari instrumen telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,30 sehingga dinyatakan valid dan juga nilai dari *chronbach's alpha* dari hasil pengujian telah mampu memenuhi kriteria uji yaitu lebih tinggi dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Berdasarkan Tabel 2, dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja guru memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,37 dengan kategori Cukup Baik, skor tertinggi yaitu pada pernyataan

“Saya mampu merancang pembelajaran sehingga proses pembelajaran bisa berjalan menarik.” sebesar 3,53 dengan kategori Baik, sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya mampu merancang pembelajaran sehingga dapat memastikan proses belajar sesuai dengan kemampuan siswa” dan “Saya mampu memberikan fasilitas kepada siswa sesuai dengan materi yang telah dirancang” sebesar 3,17 dengan kategori Cukup Baik. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh responden setuju dengan seluruh indikator yang terdapat dalam variabel Kinerja Guru.

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa variabel disiplin kerja memiliki rata – rata keseluruhan sebesar 3,64 dengan kategori Baik, skor tertinggi yaitu pada pernyataan “Saya mampu menjaga konsistensi kehadiran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah, termasuk tugas-tugas lain yang mendukung kelancaran proses pendidikan” sebesar 3,82 dengan kategori Baik,

Tabel 3. Jawaban Terkait Disiplin Kerja

Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya mampu memanfaatkan waktu secara optimal untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam proses pengajaran		11	19	12	10	177	3,40	Cukup Baik
Saya mampu memanfaatkan waktu secara optimal untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan pendidikan.			31	14	7	184	3,53	Baik
Saya mampu menjaga konsistensi kehadiran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah dalam kegiatan mengajar.			24	15	13	197	3,78	Baik
Saya mampu menjaga konsistensi kehadiran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di sekolah, termasuk tugas-tugas lain yang mendukung kelancaran proses pendidikan.			24	13	15	199	3,82	Baik
Saya mampu menjaga cara berpakaian sesuai dengan norma kesopanan yang berlaku.			25	17	10	193	3,71	Baik
Saya mampu bersikap sesuai dengan etika profesional		9	19	14	10	181	3,62	Baik
Total							3,64	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel 4. Jawaban Terkait Kompensasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Upah yang saya terima sesuai dengan jam mengajar yang saya lakukan	11	19	12	10	177	3,40	Cukup Baik	
Gaji setiap bulan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab, dan jam mengajar, yang saya berikan dalam mendukung proses pendidikan.			31	14	7	184	3,53	Baik
Insentif yang saya terima diluar jam mengajar merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak sekolah	19	11	12	10	169	3,25	Cukup Baik	
Saya merasa insentif yang diterima untuk tugas tambahan mencerminkan kontribusi saya di luar jam mengajar reguler.	11	19	12	10	177	3,40	Cukup Baik	
Waktu yang saya habiskan untuk melaksanakan tugas pengajaran sesuai dengan jadwal resmi pada sekolah	19	11	12	10	177	3,40	Cukup Baik	
Kompensasi yang saya terima disesuaikan dengan jumlah jam mengajar yang dilaksanakan, dengan asumsi bahwa semakin banyak jam mengajar yang dilakukan, semakin besar pula gaji atau upah yang diterima.	18	11	13	10	171	3,28	Cukup Baik	
Total						3,34	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel 5. Jawaban Terkait Motivasi

Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5			
Saya merasa dorongan dari dalam diri sebagai seorang guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi muncul dari nilai keyakinan terhadap profesi ini.	10	20	12	10	178	3,42	Baik	
Saya merasa kepuasan pribadi menjadi dorongan dari dalam diri seorang guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh dedikasi.	16	13	13	10	173	3,32	Cukup Baik	
Saya merasa cinta terhadap profeesi sebagai seorang guru mampu memberikan dorongan dari dalam diri untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh dedikasi.	18	11	13	10	171	3,28	Cukup Baik	
Pengakuan atas prestasi saya sebagai guru mampu mendorong saya menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik.	19	11	12	10	169	3,25	Cukup Baik	
Penghargaan yang saya terima semakin memotivasi saya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dengan lebih baik dan penuh semangat.	19	11	12	10	169	3,25	Cukup Baik	
Total						3,30	Cukup Baik	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,27253915
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,078
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan "Saya mampu memanfaatkan waktu secara optimal untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam proses pengajaran" sebesar 3,40 dengan kategori cukup baik. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh responden setuju dengan seluruh indikator yang terdapat dalam variabel disiplin kerja.

Berdasarkan Tabel 4, dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi memiliki rata-rata keseluruhan sebesar 3,34 dengan kategori cukup baik, skor tertinggi yaitu pada pernyataan "Gaji setiap bulan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab, dan jam mengajar, yang saya berikan dalam mendukung proses pendidikan." sebesar 3,53 dengan kategori Baik, sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan "Insentif yang saya terima diluar jam mengajar merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh pihak sekolah" sebesar 3,25 dengan kategori Cukup Baik. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh responden setuju dengan seluruh indikator yang terdapat dalam variabel Kompensasi.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi memiliki rata – rata keseluruhan sebesar 3,30 dengan kategori Cukup Baik, skor tertinggi yaitu pada pernyataan "Saya merasa dorongan dari dalam diri sebagai seorang guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi muncul dari nilai keyakinan terhadap profesi ini." sebesar 3,42 dengan kategori Baik, sedangkan skor terendah yaitu pada pernyataan "Pengakuan atas prestasi saya sebagai guru mampu mendorong saya menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik." Dan "Penghargaan yang saya terima semakin memotivasi saya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dengan lebih baik dan penuh semangat." sebesar 3,25 dengan kategori Cukup Baik. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh responden setuju dengan seluruh indikator yang terdapat dalam variabel motivasi.

Hasil yang ditampilkan Tabel 6 memberikan informasi bahwa uji normalitas yang menggunakan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang melebihi 0,05 sehingga distribusi data terjadi secara normal.

Tabel 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

No.	Variabel	Normalitas	Multikolinieritas		Heteroskedastisitas
		Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig.
1	Disiplin Kerja (X_1)	0,079	0,765	1,307	0,086
2	Kompensasi (X_2)		0,777	1,287	0,843
3	Motivasi (X_3)		0,766	1,035	0,077

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,960 ^a	,921	,916	2,342	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel 9. Hasil Kelayakan Model (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305,959	3	101,986	18,586	0,000 ^b
	Residual	263,386	48	5,487		
	Total	332,298	51			

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp, Sig, (2-tailed)* dari masing-masing variabel adalah sebesar 0.079 yaitu lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 maka penyebaran data dari setiap variabel dinyatakan terdistribusi secara normal. Nilai *tolerance* dari variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi menunjukkan nilai > 0,10 dan nilai VIF dari variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi bernilai < 10 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas. Nilai signifikansi dari Variabel Disiplin Kerja sebesar 0,086 nilai signifikan pada variabel Kompensasi sebesar 0,843 dan nilai signifikan pada variabel Motivasi sebesar 0,077. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Hasil yang ditampilkan Tabel 8 dapat dijelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh

nilai determinasi total (R Square) yaitu sebesar 0,921 mempunyai arti bahwa sebesar 92,1% variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, kompensasi dan motivasi. Sedangkan sisanya 7,9% dijelaskan oleh variabel – variabel lainnya yang tidak penulis teliti

Hasil yang ditampilkan Tabel 9 memberikan informasi bahwa hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (18,586 > 2,80). Hasil ini mempunyai arti bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru. Hasil penelitian ini berarti hipotesis empat (H_4) diterima yaitu Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Gianyar.

Tabel 10. Hasil Uji-T

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2,209	1,762			0,118	0,050
1 Disiplin Kerja	0,562	0,179	0,300		3,142	0,003
Kompensasi	0,106	0,227	0,701		4,871	0,000
Motivasi	0,244	0,208	0,424		2,211	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2025)

Hasil yang ditampilkan Tabel 10 memberikan informasi bahwa melalui regresi yang telah dilakukan diperoleh :

1. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,003 kurang dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,142 > 1,677$). Dengan demikian, hipotesis (H_1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Gianyar diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,871 > 1,677$). Dengan demikian, hipotesis (H_2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Gianyar diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi motivasi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,211 > 1,677$). Dengan demikian, hipotesis (H_3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Gianyar diterima.

PENUTUP

Melihat dari hasil-hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa (1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. (4) Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Gianyar.

Saran yang dapat diberikan peneliti adalah (1) Terkait dengan variabel disiplin kerja menurut peneliti pihak sekolah melalui guru yang bertugas harus bisa memanfaatkan waktu secara optimal untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam proses pengajaran. Hal tersebut jika dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab dan kesadaran dari masing – masing guru, akan menumbuhkan kedisiplinan kerja yang baik. Jika kedisiplinan kerja baik, maka kinerja guru juga akan meningkat. (2) Terkait dengan variabel kompensasi menurut peneliti, pihak sekolah agar bisa lebih memperhatikan guru – guru melalui insentif yang diterima diluar jam mereka mengajar. Karena hal tersebut merupakan bentuk penghargaan yang harus diberikan oleh pihak sekolah kepada para guru, (3) Terkait dengan motivasi menurut peneliti pihak sekolah agar bisa memotivasi dan mengapresiasi kinerja para guru. Karena, pengakuan atas prestasi sebagai guru mampu mendorong mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Dan penghargaan yang diterima oleh guru akan semakin memotivasi mereka untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dengan lebih baik dan penuh semangat. Hal -hal tersebut bisa sangat membantu para guru untuk tetap semangat dan termotivasi agar kinerja guru semakin meningkat, (4) Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti

dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Agar nantinya dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan oleh pihak

sekolah untuk meningkatkan kinerja guru pada SMK PGRI 1 Gianyar.

REFERENCES

- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33-49.
- Dewi, A. D. P., & Fitria, I. J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Kabupaten Bandung. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 454-460.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 71-81.
- Fitria, A. S., & Limgiani, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141-155.
- Fitriani, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Hidayatul Ma'arifiyah Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 12(1), 107-112
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50-65
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98-115.
- Halean, S., Kandowanko, N., & Goni, S. Y. V. I. (2021). Vol. 14 No. 2 / April – Juni 2021. *Journal Holistik*, 14(2), 1–17.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809.
- Hidayat, M., & Rahim, D. R. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ddi Kanang Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(1), 32-40.
- Lukmawati, L., & Fadli, M. (2024). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas. *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(1), 340-348.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.
- Munparidah, S., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Bengkel Per Mobil Cahya Fajar Magelang). *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(4), 19-31.
- Nurgina, Muhammad Hidayat, & D.R. Rahim (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di MA DDI Kanang Kabupaten Polewali Mandar', *Jurnal Magister Manajemen nobel indonesia*, 3 , 32-40.
- Nurzakiah & Febrian. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>.

- Penawan, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap. *Buana Ilmu*, 7(1), 201-211.
- Presilawati, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Visioner & Strategis*, 5(2).
- Putra, M. R. P., Ubaidillah, H., & Sumartik, S. (2024). Peran Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Sidoarjo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1578-1592.
- Putri, A. D. K., & Imaniyati, N. (2017). Pengembangan Profesi Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(2), 93. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i2.8109>.
- Putri, D. N., & Azahra, A. D. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(4), 1-7.
- Simangunsong, B. A. M. P. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bisnismen: Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3), 62-76
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2022). Kajian Literatur; Integritas bagi ASN. 2(3), 247–260
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614-629.
- Sulastri, A., & Meirawan, D. (2015). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1).
- Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 199-211.
- Utama, & Sulistyono, B. (2015). Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Bisnis Dan Sektor Publik (JAMBSP)*, 6(3), 376–393.
- Utami, N. M. S., Saraswati, N. P. A. S., & Martini, N. K. A. (2024). Pengaruh Motivasi, Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 7 Denpasar. *VALUES*, 5(2), 241-253.
- Wardani, S., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Peningkatan Kinerja Karyawan: Peran Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik. *Business Management Journal*, 20(2), 175-183.
- Wijayanti, I. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. *MANAJERIAL: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(4), 432-443