

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU
(STUDI KASUS PADA SMK DI KECAMATAN SAYUNG)**

**Skripsi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

**Ahmad Nadial Kafi
NIM : 30402200042**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Usulan Penelitian Pra Skripsi

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA SMK DI KECAMATAN SAYUNG)

Disusun Oleh :

Ahmad Nadial Kafi
NIM : 30402200042

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian proposal skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA
Semarang, 17 November 2025

Pembimbing,



Prof. Dr. Ibnu Khgjar, S.E., M.Si

NIDN: 0628066301

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU
(STUDI KASUS PADA SMK DI KECAMATAN SAYUNG)**

Disusun Oleh :

Ahmad Nadial Kafi

NIM : 30402200042

Telah dipertahankan di depan dosen review

Pada tanggal, 17 November 2025

Pembimbing

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si

NIDN: 0628066301

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Luthfi Nurcholis', is written over a circular official stamp of Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). The stamp contains the university's name in Indonesian and Arabic, along with a central emblem.

Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., SE., M.M.

NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Nadial Kafi
NIM : 30402200042
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA SMK DI KECAMATAN SAYUNG)” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 17 November 2025

Yang menyatakan,



Ahmad Nadial Kafi

NIM. 30402200042

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Ahmad Nadial Kafi
NIM : 30402200042
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyatakan Karya Ilmiah berupa Tugas Akhir dengan judul :
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA SMK DI
KECAMATAN SAYUNG)**

Menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dan pangkalan data dan dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk melibatkan Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 17 November 2025

Yang Menyatakan



Ahmad Nadial Kafi

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam keberhasilan pendidikan vokasi, namun masih banyak SMK menghadapi rendahnya kedisiplinan, motivasi, serta kompensasi yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sayung. Penelitian menggunakan metode kuantitatif eksplanatif dengan sampel jenuh sebanyak 50 responden. Analisis dilakukan menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis melalui uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 2,226$; $\text{Sig} = 0,028$). Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan ($t = 1,710$; $\text{Sig} = 0,090$). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,327$; $\text{Sig} = 0,022$). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($F = 17,602$; $\text{Sig} = 0,000$). Nilai $R^2 = 0,675$ menunjukkan bahwa 67,5% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Kesimpulannya, disiplin kerja dan kompensasi terbukti menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru, sementara motivasi kerja memerlukan dukungan sistem manajerial agar dapat memberikan dampak signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan kedisiplinan, peningkatan kesejahteraan, serta tata kelola sekolah yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan vokasi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru, Pendidikan Kejuruan

ABSTRACT

Teacher performance plays a crucial role in the success of vocational education. However, many vocational schools still face challenges related to low discipline, insufficient motivation, and inadequate compensation. This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and compensation on teachers' performance at vocational schools in Sayung District. This explanatory quantitative research used a saturated sample consisting of 50 teachers. Data were analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results show that work discipline has a positive and significant effect on teacher performance ($t = 2.226$; $Sig = 0.028$). Work motivation has a positive but insignificant effect ($t = 1.710$; $Sig = 0.090$). Compensation has a positive and significant effect ($t = 2.327$; $Sig = 0.022$). Simultaneously, all variables significantly affect performance ($F = 17.602$; $Sig = 0.000$). The coefficient of determination indicates that 67.5% of the variance in teacher performance is explained by the three variables ($R^2 = 0.675$). In conclusion, work discipline and compensation are dominant factors in improving teacher performance, whereas motivation requires stronger managerial support to show significant effects. These findings highlight the importance of strengthening discipline, improving compensation systems, and enhancing school management to support the quality of vocational education.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Compensation, Teacher Performance, Vocational Education*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirobil'alamin, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian Skripsi ini dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA SMK DI KECAMATAN SAYUNG)”.

Pra Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak maka pra skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini perkenankan penulis untuk menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Luthfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si. Selaku dosen pembimbing dan selalu sabar memberikan arahan, pengetahuann serta motivasi sehingga pra skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Bapak dan Ibu Dosen, staff dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bantuan dan informasi sebagai dasar penulisan pra skripsi ini.
5. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada ke dua orang tua tercinta yang telah mendidik dan selalu memotivasi penulis untuk terus belajar serta mendukung. Dan memberikan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan pra skripsi ini.

6. Teman-teman terdekat penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah menemani belajar, mendukung dan memotivasi dari awal masuk kuliah hingga penulis dapat menyelesaikan pembelajaran dengan baik.
7. Terimakasih kepada seseorang yang tidak bisa saya sebutkan namanya semoga dapat bertemu kembali di lain waktu

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan pra skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca senantiasa diharapkan untuk meningkatkan kualitas tulisan ini. Harapan penulis, semoga pra skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Semarang, November 2025

Penulis,

Ahmad Nadial Kafi

30402200042

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja.....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.3 Indikator Kinerja	10
2.2 Motivasi Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.2.2 Tujuan Motivasi	12
2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi	12
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	14
2.3 Kompensasi.....	15
1. Pengertian Kompensasi.....	15

2.3.2	Tujuan Kompensasi.....	16
2.3.3	Jenis-Jenis Kompensasi.....	16
2.3.4	Indikator Kompensasi	17
2.4	Disiplin Kerja	18
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.4.2	Tujuan Disiplin Kerja.....	19
2.4.3	Indikator Disiplin Kerja	20
2.5	Kerangka Berpikir.....	21
2.6	Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1	Jenis Penelitian.....	24
3.2	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	25
3.2.1	Populasi.....	25
3.2.2	Sampel.....	25
3.3	Variabel dan Pengukuran Penelitian.....	25
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	27
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.6	Pengujian Instrumen Penelitian.....	29
3.7	Metode Analisis Data.....	32
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	33
3.7.3	Uji Hipotesis	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		36
4.1	Karakteristik Responden	36
4.1.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	36
4.1.2	Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	37
4.1.3	Karakteristik Berdasarkan Jabatan.....	37
4.1.4	Karakteristik Berdasarkan Tempat Mengajar.....	38
4.2	Analisis Deskriptif	39
4.2.1	Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)	41
4.2.2	Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2).....	41

4.2.3	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi (X3)	42
4.2.4	Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru (Y).....	43
4.3	Analisis Data	45
4.3.1	Uji Validitas.....	45
4.3.2	Uji Reliabilitas	48
4.4	Uji Asumsi Klasik	50
4.4.1	Uji Normalitas.....	50
4.4.2	Uji Linearitas.....	51
A.	Uji Linearitas antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y)	51
	Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki hubungan linear dengan Kinerja Guru (Y).....	51
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	54
4.4.4	Uji Multikolinearitas	55
4.5	Uji Hipotesis	56
4.5.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
4.5.2	Uji t (Parsial).....	58
4.5.3	Uji F (Simultan)	61
4.5.4	Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.6	Pembahasan.....	63
4.6.1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru.....	63
4.6.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.....	64
4.6.3	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.....	65
4.6.4	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Secara Simultan	65
BAB V PENUTUP		67
5.1	Kesimpulan	67
5.2	Saran.....	69
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	69
5.4	Implikasi Manajerial	70
DAFTAR PUSTAKA.....		71
LAMPIRAN.....		75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (<i>Scatterplot</i>).....	54



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pengukuran variabel	26
Tabel 3.2 Penilaian Jawaban Skala Likert	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	38
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Mengajar	38
Tabel 4.5 Kategori Penilaian Berdasarkan Skala Likert.....	40
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1).....	41
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)	42
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi (X3).....	43
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)	43
Tabel 4.10 Ringkasan Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y).....	48
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	49
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas (<i>Kolmogorov-Smirnov</i>)	50
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y)	51
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)	52
Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas antara Kompensasi (X3) dan Kinerja Guru (Y) .	53
Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	57
Tabel 4.22 Hasil Uji t (Parsial)	58
Tabel 4.23 Hasil Uji F (Simultan)	62
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	73
---------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap organisasi, tidak terkecuali dalam bidang pendidikan. Di lingkungan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan, karena mereka berinteraksi langsung dengan peserta didik dan menentukan kualitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja mereka perlu mendapat perhatian serius. Optimalisasi kinerja guru sangat penting demi menghasilkan lulusan yang berkualitas, berdaya saing, dan siap kerja (Deva et al., 2022).

Pendidikan kejuruan di Indonesia dirancang dengan visi untuk mencetak tenaga kerja terampil yang langsung bisa diserap oleh dunia industri (Shabrina, 2023). Namun, dalam kenyataannya, lulusan SMK justru mencatat tingkat pengangguran tertinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya, yaitu mencapai 9,60%. Kondisi ini menunjukkan adanya persoalan mendasar dalam sistem pendidikan vokasi di Indonesia. Salah satu penyebab utamanya adalah kesenjangan antara isi kurikulum yang diajarkan di sekolah dengan kebutuhan nyata di lapangan kerja. Banyak guru merasa bahwa materi yang mereka sampaikan di kelas tidak lagi relevan dengan perkembangan dan praktik di dunia industri (Shabrina, 2023).

Kesenjangan ini tidak hanya menjadi persoalan sistemik pada level makro, tetapi juga erat kaitannya dengan aspek mikro di lingkungan sekolah, yaitu kinerja guru dan tenaga kependidikan. Ketika guru tidak memiliki disiplin yang tinggi, kurang motivasi, atau merasa tidak mendapatkan kompensasi yang layak, maka proses pembelajaran menjadi tidak optimal. Akibatnya, peserta didik akan sulit mengembangkan kompetensi sesuai dengan kebutuhan industri (Hardianto et al., 2023). Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja guru agar bisa menjadi dasar peningkatan kualitas pendidikan. Studi ini berfokus pada Sekolah Menengah Kejuruan yang ada di daerah kecamatan Sayung sebagai upaya untuk menggali bagaimana disiplin kerja,

motivasi, dan kompensasi dapat berdampak terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah tersebut.

Berdasarkan penelitian (Dewi et al., 2025), menjelaskan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Gianyar, baik secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja yang tinggi, kompensasi yang sesuai, serta motivasi yang kuat terbukti mampu mendorong peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 92,1% variasi dalam kinerja guru, menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki peran dominan. Oleh karena itu, penting bagi pihak sekolah untuk terus meningkatkan kedisiplinan, memberikan kompensasi yang adil, serta menciptakan lingkungan yang memotivasi agar kualitas kinerja guru semakin optimal. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2019) juga memiliki hasil yang sama yaitu bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. Berdasarkan uji regresi linear berganda, ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi sebesar 77,9% terhadap variasi kinerja karyawan, dengan disiplin kerja memiliki pengaruh paling besar di antara ketiganya. Uji t membuktikan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti ketiganya berpengaruh secara nyata terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi, kepuasan, dan kedisiplinan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Namun penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2023) memiliki hasil yang berbeda yaitu menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t untuk kompensasi (0,380) dan motivasi (0,213) yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ditolak, sedangkan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,018 yang berarti signifikan. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,031. Dari ketiga variabel yang diuji, disiplin kerja merupakan faktor

yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi (0,440). Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan produktivitas di perusahaan lebih efektif jika difokuskan pada peningkatan kedisiplinan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Permana & Pracoyo Antyo, 2021) juga memiliki hasil yang berbeda yaitu penelitian pada PT. Penerbit Erlangga menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, sementara variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t untuk kompensasi (0,380) dan motivasi (0,213) yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis ditolak, sedangkan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,018 yang berarti signifikan. Namun secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,031. Dari ketiga variabel yang diuji, disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi (0,440). Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan produktivitas di perusahaan lebih efektif jika difokuskan pada peningkatan kedisiplinan kerja.

Di sisi lain, kesenjangan fenomena atau *phenomenon gap* semakin memperkuat pentingnya kajian ini. Kurikulum SMK sering kali tertinggal dibandingkan dengan laju perkembangan industri, sehingga lulusan tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Hardianto et al., 2023). Banyak guru pun menyadari bahwa pembelajaran di kelas belum mampu menjembatani kebutuhan praktis di dunia kerja. Dalam situasi seperti ini, peran guru yang berkinerja tinggi sangat penting untuk mengatasi kesenjangan tersebut. Tanpa kedisiplinan, motivasi, dan penghargaan yang memadai (kompensasi), maka kemampuan mereka untuk beradaptasi dan berinovasi juga akan terhambat. Maka dari itu, pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut sangat penting agar lulusan SMK tidak hanya siap secara teori, tetapi juga terampil secara praktik.

Selain adanya kesenjangan fenomena, terdapat pula *research gap* yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Meskipun telah banyak studi yang

mengkaji hubungan antara disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja, hasilnya belum sepenuhnya konsisten. Secara umum, literatur menyimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Shabrina, 2023). Namun, sejumlah penelitian melaporkan hasil yang berbeda. Misalnya, ada studi yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sementara studi lainnya menyatakan pengaruhnya signifikan. Hal serupa juga terjadi pada variabel motivasi, di mana sebagian penelitian menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, tetapi ada juga yang menemukan pengaruh negatif yang tidak signifikan. Sementara itu, kompensasi umumnya ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, tetapi dalam konteks pendidikan kejuruan, hubungan antara kompensasi dengan motivasi dan disiplin masih jarang diteliti secara gabungan atau komprehensif (Situmorang et al., 2022).

Perbedaan hasil penelitian tersebut dapat disebabkan oleh banyak faktor, seperti perbedaan metode, karakteristik sampel, budaya organisasi, maupun konteks institusi yang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bukan sekadar pengulangan, tetapi justru merupakan upaya penting untuk memverifikasi dan menyempurnakan pemahaman mengenai hubungan antarvariabel dalam konteks nyata pada SMK di Kecamatan Sayung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam perumusan strategi peningkatan kinerja guru, serta membantu meningkatkan kualitas lulusan SMK agar lebih siap bersaing di dunia kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi kesenjangan penelitian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung?

4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung

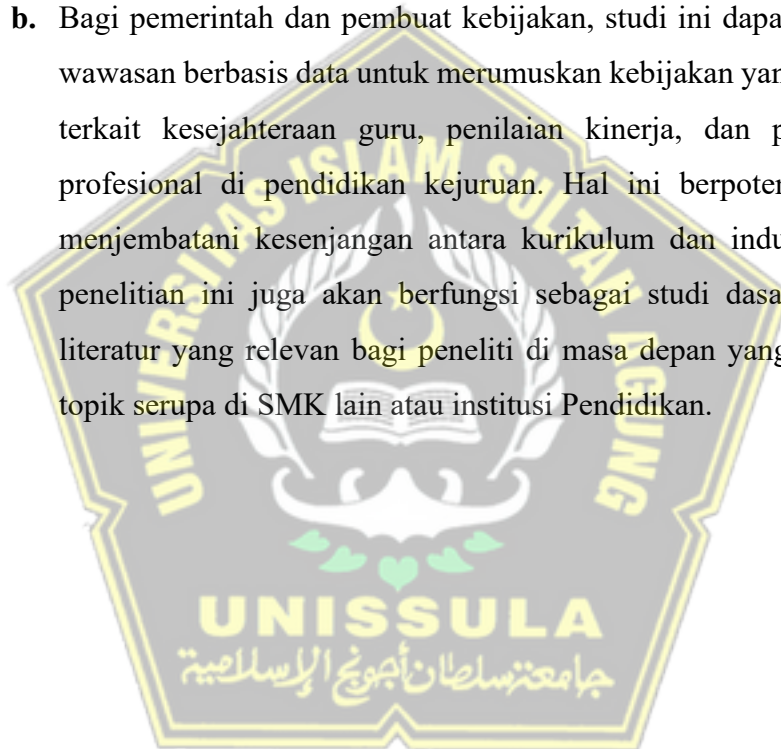
1.4 Manfaat Penelitian

Berikut manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi guru
Hasil penelitian ini diharapkan bagi guru dapat bermanfaat dalam upaya untuk memberi masukan dalam rangka mengenal aspek disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi, sehingga dapat memacu guru untuk meningkatkan kinerjanya.
 - b. Bagi sekolah Diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan untuk perkembangan kualitas proses belajar mengajar sehingga hasil yang diharapkan dapat tercapai secara optimal serta dapat menciptakan kualitas mutu lulusan.
 - c. Bagi peneliti Bagi peneliti tentunya dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan baru dan tentunya sangat berguna bagi peneliti untuk diimplementasikan dalam penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. hasil penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi yang dapat ditindaklanjuti bagi manajemen SMK di Kecamatan Sayung untuk meningkatkan kinerja guru. Pemahaman tentang variabel mana yang memiliki dampak paling kuat dapat memandu alokasi sumber daya untuk intervensi yang tepat, misalnya dalam pengembangan program pelatihan disiplin, peningkatan strategi motivasi, atau optimalisasi sistem kompensasi.
- b. Bagi pemerintah dan pembuat kebijakan, studi ini dapat menawarkan wawasan berbasis data untuk merumuskan kebijakan yang lebih efektif terkait kesejahteraan guru, penilaian kinerja, dan pengembangan profesional di pendidikan kejuruan. Hal ini berpotensi membantu menjembatani kesenjangan antara kurikulum dan industri. Terakhir, penelitian ini juga akan berfungsi sebagai studi dasar dan sumber literatur yang relevan bagi peneliti di masa depan yang tertarik pada topik serupa di SMK lain atau institusi Pendidikan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Secara umum, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja atau pencapaian yang diperoleh dari proses kerja seseorang. Istilah ini tidak hanya merujuk pada seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan. Menurut (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024), kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa kinerja mencerminkan pencapaian individu dalam melaksanakan perannya secara maksimal.

Senada dengan itu, (Jano et al., 2023) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, dengan mempertimbangkan standar atau persyaratan dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Definisi ini menekankan pentingnya kesesuaian antara hasil kerja dengan harapan atau target yang ditentukan sebelumnya, baik secara individu maupun organisasi. Artinya, seseorang baru dapat dianggap berkinerja baik jika hasil kerjanya memenuhi atau bahkan melampaui standar yang ditetapkan.

Sementara itu, definisi kinerja dari (Deva et al., 2022) lebih menekankan pada makna kinerja sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja yang dimiliki oleh individu. Penjelasan ini menambahkan dimensi kemampuan atau kapabilitas sebagai bagian penting dalam mengukur kinerja. Artinya, selain hasil kerja, bagaimana seseorang menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas juga menjadi indikator penting dari kinerja.

Berdasarkan berbagai pandangan dari para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan konsep yang tidak sederhana. Kinerja mencakup berbagai dimensi yang saling berkaitan, mulai dari kuantitas, kualitas, kesesuaian

dengan standar kerja, hingga kemampuan individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Dengan demikian, pengukuran kinerja tidak bisa dilakukan secara sembarangan atau hanya menggunakan satu indikator saja.

Sifat multidimensional dari kinerja menunjukkan bahwa studi yang membahas kinerja, seperti penelitian ini, perlu menggunakan pendekatan yang komprehensif. Artinya, dalam menilai kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung, tidak cukup hanya melihat seberapa banyak tugas yang mereka selesaikan, tetapi juga perlu memperhatikan kualitas hasil kerja, kesesuaian dengan standar pendidikan, serta bagaimana mereka menunjukkan komitmen dan kompetensi dalam menjalankan perannya. Oleh karena itu, penyusunan instrumen atau indikator penilaian kinerja dalam studi ini harus mampu mencerminkan kompleksitas tersebut agar hasilnya benar-benar dapat menggambarkan kondisi kinerja secara menyeluruh dan objektif.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja bukanlah sesuatu yang berdiri sendiri atau terjadi begitu saja. Sebaliknya, kinerja merupakan hasil akhir dari interaksi berbagai faktor yang kompleks dan saling memengaruhi. Menurut (Jano et al., 2023), kinerja adalah sebuah konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor baik dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerjanya. Artinya, untuk memahami mengapa seseorang berkinerja tinggi atau rendah, kita harus melihat berbagai aspek yang memengaruhi perilaku dan hasil kerjanya.

Kemampuan mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi teknis yang dimiliki, sedangkan motivasi mencerminkan dorongan internal yang membuat seseorang mau dan berusaha untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa kemampuan, seseorang tidak akan mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif, dan tanpa motivasi, individu mungkin tidak memiliki keinginan atau semangat untuk melakukannya secara maksimal.

Selain faktor personal, aspek organisasi juga memainkan peran penting. Seorang pemimpin yang mampu memberikan bimbingan, dorongan, dan dukungan akan mendorong bawahannya untuk bekerja lebih baik. Tidak kalah penting adalah peran tim atau rekan kerja; dukungan sosial dari sesama guru dapat menciptakan

lingkungan kerja yang saling mendukung dan meningkatkan semangat kerja. Di sisi lain, sistem kerja yang efektif, fasilitas yang memadai, serta prosedur kerja yang jelas juga menjadi elemen yang memengaruhi kinerja seseorang (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024).

Faktor situasional juga tak bisa diabaikan. Tingkat tekanan, dinamika perubahan lingkungan kerja, dan tantangan eksternal bisa memengaruhi bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya. Dalam lingkungan yang sering berubah dan penuh tekanan, individu yang tidak memiliki daya adaptasi tinggi mungkin akan mengalami penurunan kinerja.

Untuk memperkaya pemahaman, (Kasmir, 2021) menyusun daftar faktor yang lebih luas lagi. Menurutnya, kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak hal seperti pengetahuan, desain atau rancangan pekerjaan, kepribadian, gaya kepemimpinan atasan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, hingga disiplin kerja. Daftar ini menunjukkan bahwa hampir semua aspek di lingkungan organisasi dapat memengaruhi hasil kerja seseorang.

Dalam konteks penelitian ini, relevansi faktor-faktor tersebut diperkuat oleh pernyataan (Susanto, 2019), yang secara eksplisit menyebutkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja adalah tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja guru. Ketiga variabel ini menjadi dasar pemilihan variabel dalam penelitian yang dilakukan pada SMK di Kecamatan Sayung. Artinya, meskipun secara teoritis ada banyak faktor lain yang juga memengaruhi kinerja, penelitian ini secara khusus akan fokus pada tiga aspek yang dianggap paling krusial dan relevan dengan kondisi nyata di lapangan.

Dengan melihat daftar faktor yang begitu luas dan saling terkait, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses yang kompleks. Ini melibatkan gabungan antara karakteristik individu (seperti kemampuan, kepribadian, motivasi, dan disiplin), situasi organisasi (seperti kepemimpinan, sistem kerja, budaya, dan lingkungan), serta kondisi eksternal yang sedang dihadapi. Karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja harus dilakukan secara menyeluruh atau holistik. Misalnya, peningkatan kompensasi tidak hanya akan

memengaruhi kepuasan kerja, tetapi juga bisa mendorong motivasi dan meningkatkan disiplin, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

2.1.3 Indikator Kinerja

Untuk dapat menilai sejauh mana seseorang memiliki kinerja yang baik, diperlukan indikator-indikator yang terukur dan dapat diamati. Dalam literatur umum, indikator kinerja guru biasanya mencakup lima hal utama: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, efektivitas, dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan (Privy, 2024). Selain itu, beberapa sumber juga menambahkan indikator seperti tanggung jawab dalam menjalankan peran, kemampuan kerja sama dalam tim, inisiatif kerja, serta perilaku dan karakter positif di tempat kerja. Indikator-indikator ini dirancang untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana seseorang menjalankan tugasnya dalam suatu organisasi.

Namun demikian, dalam konteks dunia pendidikan, khususnya bagi tenaga pendidik seperti guru, indikator kinerja perlu disesuaikan agar lebih mencerminkan tugas dan tanggung jawab yang mereka emban. Dalam hal ini, (Karnita Soleha & Amrulloh, 2024) dan berbagai studi terkait menyebutkan bahwa indikator kinerja guru meliputi empat aspek utama: perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi atau penilaian pembelajaran, serta pemantauan dan peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Keempat indikator ini secara langsung mencerminkan inti dari pekerjaan guru, yaitu merancang, menyampaikan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif.

Dalam konteks Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), pengukuran kinerja guru menjadi sangat penting karena mereka tidak hanya bertanggung jawab dalam pengajaran teori, tetapi juga memiliki peran strategis dalam membimbing praktik kerja yang selaras dengan kebutuhan dunia industri. Oleh karena itu, pengukuran kinerja guru di SMK se-Kecamatan Sayung memerlukan pendekatan yang berbeda dan lebih spesifik dibandingkan dengan metode evaluasi terhadap tenaga kependidikan non-pengajar.

Studi ini secara khusus mengadopsi pendekatan berbasis indikator yang dirancang untuk mencerminkan tanggung jawab dan peran unik guru di SMK.

Pendekatan ini dipilih guna memastikan bahwa pengukuran kinerja tidak hanya memiliki validitas teoritis, tetapi juga akurasi praktis yang tinggi. Dengan menggunakan indikator yang relevan dan terfokus pada profesi guru, penelitian ini bertujuan menangkap kompleksitas kinerja guru secara menyeluruh, sehingga hasilnya dapat dijadikan landasan yang kuat dalam upaya peningkatan mutu pendidikan dan pengambilan keputusan manajerial di lingkungan SMK se-Kecamatan Sayung.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi telah lama dikenal sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan seseorang dalam bekerja, termasuk dalam dunia pendidikan (Deva et al., 2022). Motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan, semangat, atau energi yang muncul dari dalam diri seseorang atau dari luar, yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut (Abbas & Irman, 2022), motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat membangkitkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Wahyudi et al., 2012) menjelaskan bahwa motivasi kerja mencakup faktor-faktor internal yang mengarahkan perilaku seseorang, memberikan semangat, dan menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu secara optimal. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya membuat seseorang bergerak, tetapi juga menuntunnya ke arah yang benar sesuai dengan target pekerjaan.

Motivasi juga dapat dilihat sebagai stimulus atau pemicu yang membuat seorang pegawai merasa terdorong untuk menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh (Adeina Sri Nining et al., 2023). Tanpa adanya motivasi, bahkan individu yang memiliki kemampuan tinggi pun belum tentu dapat menunjukkan performa kerja yang maksimal.

Dari berbagai definisi tersebut, tampak bahwa motivasi adalah kekuatan yang bersifat internal maupun eksternal, yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mempertahankan perilaku kerja tertentu. Ini menegaskan bahwa

motivasi adalah katalisator utama dalam proses pencapaian tujuan. Oleh karena itu, memahami apa saja yang menjadi sumber motivasi dan bagaimana motivasi itu bekerja sangat penting, khususnya dalam konteks guru di sekolah, agar dapat dirancang strategi yang tepat untuk meningkatkan semangat dan kinerja mereka.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Motivasi dalam dunia kerja bukan hanya bertujuan untuk mendorong seseorang menyelesaikan tugasnya. Motivasi memiliki tujuan yang lebih luas, mulai dari aspek emosional hingga perilaku kerja yang nyata. Menurut (Yuliastanti, 2021), ada beberapa tujuan utama dari motivasi kerja, antara lain: untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas, membangun loyalitas terhadap organisasi, dan menciptakan rasa puas dalam bekerja. Motivasi juga bertujuan mendorong guru agar mau bekerja aktif dan berkontribusi penuh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tujuan motivasi tidak terbatas pada hasil kerja dalam bentuk angka atau output semata. Motivasi juga menyentuh sisi psikologis individu, seperti menciptakan rasa memiliki, kepuasan batin, dan keinginan untuk terus berkembang. Ketika motivasi seseorang tinggi, ia cenderung memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap institusi, semangat kerja yang stabil, serta produktivitas yang berkelanjutan.

Dalam konteks sekolah pada SMK di Kecamatan Sayung, tujuan motivasi menjadi sangat relevan, karena guru yang termotivasi akan lebih antusias dalam menjalankan tugasnya, baik dalam mengajar, memberikan layanan administratif, maupun mendukung lingkungan belajar yang positif. Oleh karena itu, meskipun penelitian ini berfokus pada hubungan motivasi dengan kinerja, pemahaman tentang tujuan motivasi yang lebih luas tetap penting dalam pembahasan hasil dan rekomendasi praktis.

2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi kerja dapat dibagi menjadi beberapa jenis yang masing-masing memiliki pengaruh dan karakteristik tersendiri. Dua jenis utama motivasi yang paling sering dibahas adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, tanpa dipengaruhi oleh imbalan atau penghargaan dari luar. Motivasi ini muncul karena seseorang merasa bahwa pekerjaannya bermakna, menyenangkan, atau menantang. Dalam konteks guru, indikator motivasi intrinsik dapat berupa rasa tanggung jawab terhadap proses belajar mengajar, pelaksanaan tugas dengan target yang jelas, adanya umpan balik dari siswa, hingga perasaan senang dan puas saat mengajar (Deva et al., 2022).

Sementara itu, motivasi ekstrinsik bersumber dari faktor luar, seperti gaji, bonus, pujian, promosi jabatan, atau penghargaan lainnya. Guru yang bekerja dengan harapan mendapat pengakuan, perhatian, atau imbalan tertentu dapat dikatakan termotivasi secara ekstrinsik. Indikator motivasi ekstrinsik meliputi keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup melalui pekerjaan, rasa senang ketika mendapat pujian, dan harapan akan imbalan atau promosi sebagai hasil dari kerja keras (Deva et al., 2022).

Selain kedua jenis utama tersebut, terdapat juga bentuk motivasi lainnya. Di antaranya adalah (Talenta, 2025):

- Motivasi kompetensi, yaitu dorongan untuk merasa mampu dan terus mengembangkan keterampilan.
- Motivasi dengan insentif, yang menggunakan hadiah atau penghargaan sebagai pemicu semangat kerja.
- Motivasi dengan pendekatan tim, yaitu membangun kerja sama yang kuat dan menciptakan budaya kerja yang positif.
- Motivasi dengan disiplin, yang fokus pada penanaman rasa tanggung jawab dan ketertiban dalam bekerja.
- Motivasi berprestasi, yaitu keinginan untuk mencapai sesuatu dan mendapatkan pengakuan atas pencapaian tersebut.

Penting untuk memahami bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik dapat saling memengaruhi. Misalnya, pemberian kompensasi yang memadai (ekstrinsik) dapat mengurangi beban finansial guru, sehingga mereka dapat lebih fokus pada kualitas mengajar karena terdorong oleh motivasi intrinsik. Sebaliknya, jika hanya mengandalkan motivasi ekstrinsik tanpa memperhatikan kebutuhan intrinsik, bisa

menimbulkan kelelahan atau membuat seseorang merasa hubungan dengan pekerjaannya bersifat transaksional semata. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan bagaimana kompensasi sebagai faktor ekstrinsik dapat memengaruhi atau bahkan menumbuhkan motivasi intrinsik para guru pada SMK di Kecamatan Sayung.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengukur motivasi kerja secara akurat, dibutuhkan indikator-indikator yang mencerminkan dorongan dan sikap kerja seseorang. Indikator umum dari motivasi kerja meliputi: tanggung jawab terhadap pekerjaan, prestasi kerja, peluang untuk berkembang, pengakuan atas hasil kerja, serta karakter pekerjaan yang menantang dan menumbuhkan (Sawitri et al., 2022).

Selain itu, indikator lain yang juga dianggap relevan antara lain: adanya tujuan kerja yang ingin dicapai, kesadaran atas tanggung jawab, pelaksanaan tugas secara konsisten, pengembangan keterampilan dan keahlian, serta adanya kerelaan, kemauan, dan dorongan kuat dari dalam diri untuk bekerja (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024).

Dalam konteks guru dan tenaga pendidik, indikator motivasi juga bisa dibagi menjadi dua: indikator intrinsik dan indikator ekstrinsik. Indikator intrinsik mencakup tanggung jawab terhadap pengajaran, perasaan puas saat mengajar, kejelasan tujuan kerja, dan umpan balik dari siswa (Deva et al., 2022). Sementara indikator ekstrinsik meliputi keinginan untuk mendapatkan pujian, penghargaan, kompensasi yang layak, serta perhatian dari pimpinan atau instansi tempat bekerja.

Beragamnya indikator ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah hal yang kompleks dan tidak bisa diukur dari satu sisi saja. Oleh karena itu, dalam studi ini, pengukuran motivasi akan dilakukan dengan pendekatan yang menyeluruh, mencakup aspek-aspek psikologis, perilaku, dan lingkungan kerja. Hal ini penting agar data yang diperoleh benar-benar mencerminkan tingkat motivasi guru secara menyeluruh pada SMK di Kecamatan Sayung.

2.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan dan kepuasan kerja guru. Secara umum, kompensasi dapat dipahami sebagai segala bentuk imbalan yang diterima oleh guru sebagai balas jasa atas pekerjaan dan kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi (Fauzi Minarso et al., 2024). Dalam hal ini, kompensasi tidak hanya mencakup gaji atau upah, tetapi juga berbagai bentuk penghargaan lain yang dapat bersifat finansial maupun non-finansial.

Menurut (Handako, 1993), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balasan atas kerja mereka. Pendapat serupa disampaikan oleh Sjafri Mangkuprawira yang menyebutkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk tukar-menukar atas kontribusi jasa mereka terhadap perusahaan. Artinya, kompensasi bukan hanya sekadar pembayaran rutin, tetapi juga bentuk penghargaan atas dedikasi dan hasil kerja yang telah dicapai.

Lebih lanjut, kompensasi tidak hanya terbatas pada bentuk finansial seperti gaji, bonus, tunjangan, atau komisi, tetapi juga mencakup kompensasi non-finansial. Kompensasi non-finansial ini bisa berupa asuransi kesehatan, cuti tahunan, program pensiun, pelatihan, jaminan pekerjaan, suasana kerja yang mendukung, dan perlakuan yang adil (Situmorang et al., 2022). Oleh karena itu, kompensasi memiliki cakupan yang luas dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan serta kemampuan organisasi.

Selain sebagai bentuk imbalan, kompensasi juga dipandang sebagai strategi penting dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Bahkan, kompensasi disebut sebagai biaya utama dari jasa keahlian dan loyalitas guru. Dengan kata lain, sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat berperan sebagai alat manajemen yang strategis, bukan sekadar pengeluaran rutin. Oleh karena itu, dalam konteks pada SMK di Kecamatan Sayung, pemahaman terhadap kompensasi perlu dilihat secara menyeluruh, karena keputusan terkait kompensasi dapat berdampak besar terhadap kinerja, kepuasan, dan retensi guru.

2.3.2 Tujuan Kompensasi

Kompensasi tidak hanya diberikan agar guru tetap bekerja, tetapi juga memiliki tujuan yang lebih luas dalam mendukung keberhasilan organisasi. (Fauzi Minarso et al., 2024) menjelaskan bahwa tujuan dari kompensasi antara lain adalah untuk menghargai prestasi kerja, menjamin rasa keadilan dalam organisasi, mempertahankan guru yang sudah baik, menarik calon guru yang berkualitas, mengendalikan biaya pengeluaran SDM, serta memenuhi ketentuan hukum dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Lebih lanjut, (Hasibuan & Munasib, 2020) menambahkan bahwa kompensasi juga bertujuan untuk menciptakan kerja sama antara guru dan organisasi, meningkatkan kepuasan kerja, mendorong pengadaan tenaga kerja yang efektif, memotivasi guru, menjaga stabilitas SDM dalam jangka panjang, serta meningkatkan kedisiplinan. Tujuan-tujuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan instrumen multifungsi yang berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Dalam konteks pada SMK di Kecamatan Sayung, pemberian kompensasi tidak hanya penting untuk menjaga keberlangsungan kerja, tetapi juga untuk meningkatkan semangat dan loyalitas guru serta tenaga kependidikan. Dengan sistem kompensasi yang adil dan sesuai, guru cenderung lebih termotivasi, merasa dihargai, dan bersemangat untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu melihat kompensasi bukan hanya sebagai biaya operasional, tetapi sebagai investasi jangka panjang untuk pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada guru dapat dibedakan menjadi tiga jenis utama, yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non-finansial (Redaksi OCBC NISP, 2022).

1. Kompensasi Langsung adalah bentuk imbalan yang berupa uang dan diterima langsung oleh guru, seperti gaji pokok, upah, tunjangan hari raya (THR), insentif, bonus, atau komisi atas kinerja. Jenis kompensasi ini

biasanya menjadi perhatian utama karena berkaitan langsung dengan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari.

2. Kompensasi Tidak Langsung mencakup manfaat tambahan yang diberikan oleh organisasi melalui program tertentu. Misalnya, asuransi kesehatan, jaminan hari tua, cuti tahunan, fasilitas kerja, dan tunjangan lain yang melekat pada jabatan atau fungsi tertentu. Meskipun tidak diterima secara tunai setiap bulan, kompensasi jenis ini sangat penting untuk mendukung kesejahteraan jangka panjang guru.
3. Kompensasi Non-Finansial adalah bentuk penghargaan yang tidak berupa uang, tetapi tetap memiliki nilai penting bagi guru. Contohnya termasuk promosi jabatan, kenaikan pangkat, penugasan yang menantang, pengakuan atas prestasi, serta lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung. Kompensasi jenis ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan pribadi guru.

Khusus untuk tenaga pendidik, seperti guru pada SMK di Kecamatan Sayung, bentuk kompensasi dapat mencakup gaji pokok, tunjangan profesi guru (TPG), tunjangan khusus bagi guru di daerah tertentu, tunjangan fungsional, serta tunjangan tambahan lainnya yang terkait dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka (Situmorang et al., 2022).

Melalui beragam jenis kompensasi ini, dapat disimpulkan bahwa strategi kompensasi harus disesuaikan dengan kebutuhan, peran, dan situasi masing-masing individu. Sebuah organisasi tidak perlu terpaku hanya pada peningkatan gaji, melainkan bisa mengoptimalkan bentuk kompensasi lain untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara menyeluruh.

2.3.4 Indikator Kompensasi

Agar kompensasi dapat diukur dan dianalisis dalam konteks penelitian, diperlukan indikator yang jelas dan dapat diamati. Menurut (Simamora & Sambas, 2023), indikator utama dalam kompensasi meliputi upah dan gaji, insentif, tunjangan, serta fasilitas kerja. Indikator-indikator ini menunjukkan elemen-elemen dasar dari kompensasi finansial maupun non-finansial yang biasanya diterima oleh guru.

Sementara itu, (Hasibuan & Munasib, 2020) juga menambahkan beberapa indikator lain seperti cuti, asuransi, serta upah insentif sebagai komponen penting dalam sistem kompensasi yang menyeluruh. Keberadaan indikator-indikator ini penting agar dalam pengukuran di lapangan, persepsi guru terhadap kompensasi yang mereka terima bisa dianalisis secara akurat dan objektif.

Dalam penelitian ini, pemahaman terhadap indikator kompensasi sangat penting agar penyusunan instrumen seperti kuesioner dapat menangkap persepsi guru pada SMK di Kecamatan Sayung secara menyeluruh. Dengan begitu, hasil penelitian tidak hanya menggambarkan besar kecilnya kompensasi, tetapi juga bagaimana kompensasi tersebut dirasakan dan memengaruhi semangat kerja serta kinerja individu.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin menjadi fondasi utama yang menjamin kelancaran, keteraturan, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Tanpa adanya disiplin, organisasi akan kesulitan mengatur sumber daya manusia dan mempertahankan kualitas layanan atau output yang konsisten (Karnita Soleha & Amrulloh, 2024).

Menurut (Azizah et al., 2023), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, berkelanjutan, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan. (Sinambela et al., 2021) menambahkan bahwa disiplin merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan segala aktivitas sesuai aturan yang ditentukan, mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang telah dipercayakan kepadanya. (Rivai, 2021) lebih lanjut menjelaskan bahwa disiplin kerja mencakup kehadiran yang konsisten, kepatuhan terhadap standar kerja dan peraturan, tingkat kewaspadaan yang tinggi, serta kemampuan untuk bertindak secara etis dalam bekerja. Dengan kata lain, disiplin bukan hanya sekadar hadir tepat waktu, tetapi

juga mencakup keseriusan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk komitmen guru terhadap aturan dan tata tertib kerja yang berlaku. Ini mencerminkan sikap profesional, tanggung jawab, dan etos kerja yang kuat. Dalam konteks pendidikan, khususnya pada SMK di Kecamatan Sayung, tingkat kedisiplinan guru sangat memengaruhi kelancaran proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, disiplin menjadi aspek yang krusial untuk diteliti sebagai salah satu faktor penentu kinerja.

2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan dari disiplin kerja tidak hanya untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang tertib, produktif, dan kondusif. Secara lebih spesifik, tujuan dari penerapan disiplin kerja antara lain adalah memastikan bahwa seluruh guru mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah atau arahan manajemen dengan baik (Hasibuan & Munasib, 2020). Disiplin juga berperan penting dalam mencegah terjadinya pelanggaran kerja, serta menjaga moral dan etika kerja tetap tinggi. Selain itu, disiplin ditujukan untuk meningkatkan kesadaran individu dalam mematuhi norma sosial dan aturan organisasi, serta membentuk rasa kepedulian terhadap visi dan misi organisasi.

Disiplin yang diterapkan dengan baik juga dapat membangkitkan semangat kerja, meningkatkan inisiatif, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam diri guru. Hal ini membuktikan bahwa disiplin bukan hanya tentang sanksi dan kontrol, tetapi juga tentang membangun budaya kerja yang positif dan produktif.

Dengan demikian, dalam studi ini, disiplin dipandang sebagai instrumen manajerial yang tidak hanya mendorong kepatuhan, tetapi juga membentuk karakter kerja yang tangguh dan bertanggung jawab. Bagi SMK di Kecamatan Sayung, penerapan disiplin yang tepat dapat menjadi landasan penting untuk meningkatkan kinerja guru secara menyeluruh.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

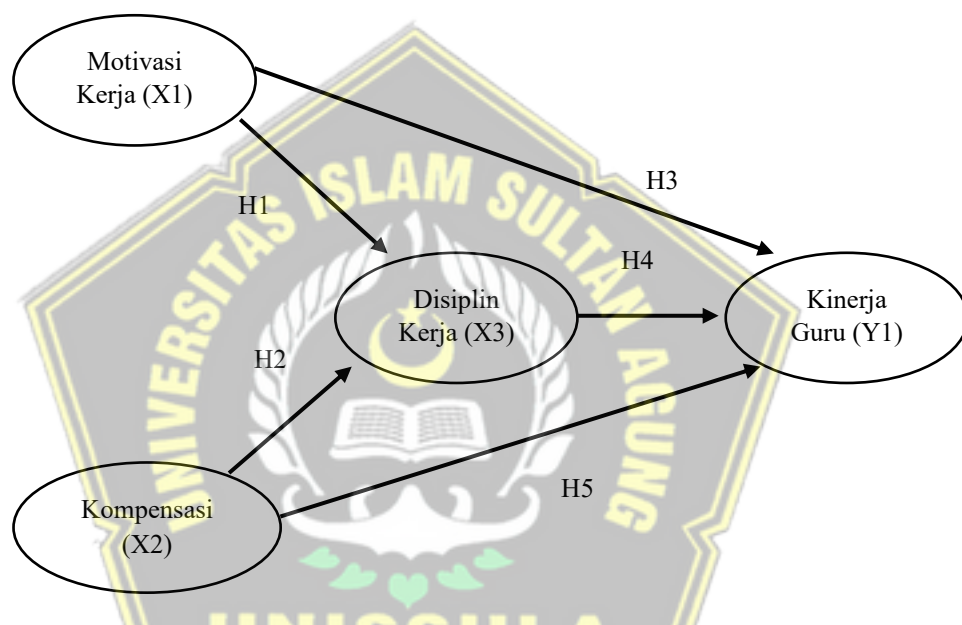
Untuk dapat mengukur disiplin kerja secara objektif, dibutuhkan indikator-indikator yang mencerminkan perilaku disiplin dalam berbagai aspek pekerjaan. Beberapa indikator umum yang dapat digunakan untuk menilai tingkat disiplin antara lain adalah (Nawir et al., 2024):

- Ketepatan waktu, termasuk dalam hal kedatangan kerja, istirahat, dan penyelesaian tugas sesuai tenggat waktu.
- Kehadiran secara rutin, yang menunjukkan konsistensi dan komitmen terhadap pekerjaan.
- Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, seperti mengikuti kode etik, aturan berpakaian, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- Tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, baik secara individu maupun dalam tim.
- Produktivitas kerja, yang mencerminkan seberapa efektif waktu dan tenaga digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- Kualitas hasil kerja, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap output yang dihasilkan.
- Perilaku dan sikap kerja, seperti sopan santun, etika kerja, dan profesionalisme.
- Konsistensi dalam bekerja, yang mencerminkan kestabilan dan ketekunan dalam menjalankan tugas.
- Sikap mematuhi atasan dan arahan manajemen, sebagai bentuk hormat terhadap struktur organisasi dan tanggung jawab kolektif.
- Semangat kerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan antusias, bukan hanya karena kewajiban semata.

Rangkaian indikator ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan hanya diukur dari kehadiran semata, tetapi juga dari keseluruhan sikap dan tindakan guru dalam menjalankan tugasnya secara konsisten dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, pengukuran disiplin kerja akan menggunakan pendekatan yang komprehensif untuk menggambarkan sejauh mana guru pada SMK di Kecamatan Sayung menunjukkan perilaku kerja yang disiplin dan profesional.

2.5 Kerangka Berpikir

Penerapan disiplin kerja, Motivasi Kerja dan kompensasi diharapkan dapat mengetahui pengaruh terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung. Paradigma penelitian merupakan gambaran hubungan antara variabel bebas (disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan kompensasi) dengan variabel terikat (kinerja guru).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Fenomena gap dalam penelitian ini terlihat dari kenyataan bahwa lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih mencatat tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia, yaitu sebesar 9,60%. Hal ini menandakan bahwa SMK belum sepenuhnya berhasil mencetak lulusan yang siap kerja dan sesuai dengan kebutuhan industri. Salah satu penyebab utama kondisi ini adalah adanya ketidaksesuaian antara kurikulum yang diajarkan dengan kebutuhan nyata di dunia kerja. Banyak guru merasa materi yang disampaikan di sekolah sudah tidak relevan dengan perkembangan industri. Selain itu, rendahnya kinerja guru, yang ditandai dengan kurangnya disiplin, motivasi, dan penghargaan (kompensasi), turut memperburuk kualitas proses pembelajaran

Situasi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan fenomena yang serius antara tujuan pendidikan vokasi dengan hasil yang dicapai. Dalam kondisi seperti ini, keberadaan guru yang memiliki kinerja tinggi menjadi sangat penting. Tanpa adanya kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi yang memadai, maka guru akan sulit menunjukkan kinerja optimal yang berdampak langsung pada kesiapan peserta didik menghadapi dunia kerja. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja tenaga pendidik menjadi hal yang sangat penting dan mendesak untuk diteliti.

Selain kesenjangan fenomena, penelitian ini juga didorong oleh adanya research gap atau kesenjangan penelitian. Meskipun telah banyak studi yang meneliti pengaruh disiplin, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja, namun hasilnya masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, beberapa penelitian lainnya justru menemukan bahwa motivasi atau kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini menimbulkan ketidakpastian dalam kesimpulan dan menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut belum sepenuhnya dipahami, terutama dalam konteks pendidikan kejuruan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mengisi kekosongan dalam literatur ilmiah, tetapi juga menjadi respons terhadap fenomena nyata yang sedang terjadi di SMK. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru, serta memberikan kontribusi nyata dalam perbaikan manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan vokasi.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang dibuat oleh peneliti sebagai jawaban awal atas pertanyaan penelitian, yang kemudian akan diuji kebenarannya melalui proses penelitian (Yam & Taufik, 2021). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (X3) pada guru SMK di Kecamatan Sayung
- H2 : Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (X3) guru pada SMK di Kecamatan Sayung
- H3 : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y1) pada SMK di Kecamatan Sayung
- H4 : Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y1) pada SMK di Kecamatan Sayung
- H5 : Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y1) pada SMK di Kecamatan Sayung



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatif. Penelitian eksplanatif adalah penelitian untuk menguji hipotesis dan teori yang telah ada, serta memperkuat, mengembangkan, atau bahkan menolak teori tersebut berdasarkan data empiris (Sari et al., 2022). Dengan demikian, penelitian eksplanatif tidak hanya menjelaskan hubungan antar variabel, tetapi juga membantu dalam proses pengambilan keputusan yang berbasis data dan logika ilmiah. Penelitian kuantitatif eksplanatif bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Artinya, penelitian ini tidak hanya menggambarkan suatu fenomena, tetapi juga berupaya menemukan sejauh mana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Desain seperti ini sangat berguna untuk menguji hipotesis dan memperoleh kesimpulan yang bersifat generalisasi berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik.

Dalam pendekatan kuantitatif, permasalahan yang diangkat oleh peneliti harus sudah jelas sejak awal. Artinya, peneliti tidak memulai dari observasi yang terbuka seperti dalam penelitian kualitatif, melainkan dari perumusan masalah yang telah terstruktur. Setelah masalah diidentifikasi dengan cermat, dilakukan pembatasan agar ruang lingkup penelitian menjadi fokus dan tidak melebar ke aspek-aspek yang tidak relevan. Tahapan berikutnya adalah merumuskan masalah tersebut dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Rumusan masalah yang disusun dalam bentuk pertanyaan memiliki peran penting sebagai arah atau pedoman dalam proses penelitian. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan membantu peneliti dalam menyusun kerangka teori, menentukan variabel yang diteliti, memilih instrumen pengumpulan data, hingga pada tahap analisis dan penarikan kesimpulan. Dengan demikian, kejelasan rumusan masalah menjadi landasan utama agar penelitian berjalan secara terstruktur, objektif, dan sesuai dengan tujuan awal yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan elemen dalam penelitian yang mencakup objek dan subjek dengan ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi menjadi sumber utama data dalam suatu penelitian (Amin et al., 2023). Populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek /subyek yang dipejari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek itu. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMK di Kecamatan Sayung yang berjumlah 50 guru.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel mewakili keseluruhan populasi yang diteliti (Amin et al., 2023). Dalam penelitian ini, sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam kasus ini peneliti menggunakan jumlah seluruh populasi sebanyak 50 orang.

3.3 Variabel dan Pengukuran Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang menjadi objek pengamatan dalam penelitian, sering disebut juga sebagai faktor yang diteliti atau gejala yang diamati (Sani & Putra Setiawan, 2020).

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab atau faktor yang memengaruhi variabel lain dalam penelitian. Disebut "bebas" karena variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam studi tersebut, melainkan digunakan untuk melihat apakah ia memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan demikian, Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) merupakan faktor-faktor yang dianggap independen dalam penelitian ini.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi akibat atau hasil dari adanya pengaruh variabel independen. Disebut "terikat" karena nilainya dipengaruhi oleh perubahan yang terjadi pada variabel independen. Variabel ini merupakan hasil yang diamati, diukur, atau dievaluasi dalam suatu penelitian. Kinerja Guru(Y) dipilih sebagai variabel dependen untuk dianalisis.

Tabel 3.1 Pengukuran variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat membangkitkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Abbas & Irman, 2022).	1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	Skala Likert
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balasan atas kerja mereka (Handako, 1993).	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Skala Likert
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, berkelanjutan, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan (Sinambela et al., 2021).	1. Aturan jam kerja dan istirahat kerja 2. Aturan berpakaian dan etika kerja 3. Prosedur kerja dan interaksi antardivisi 4. Larangan dan kewajiban guru dalam organisasi	Skala Likert
Kinerja Guru (Y)	kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan fungsi yang telah ditetapkan. Ini berarti bahwa kinerja mencerminkan	1. Perencanaan dan persiapan mengajar 2. Penguasaan materi pelajaran 3. Pemberian tugas kepada siswa 4. Penguasaan metode dan strategi mengajar 5. Manajemen kelas 6. Penilaian dan evaluasi pembelajaran	Skala Likert

	pencapaian individu dalam melaksanakan perannya secara maksimal (Luthfi Umamul Husna & Bangun Putra Prasetya, 2024).		
--	--	--	--

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi berupa sekumpulan angka yang dihitung, kemudian dibandingkan pada skala numerik yang mencakup jumlah total, rata-rata dan lainnya. Menurut Sugiyono (2018) menyebutkan bahwa jenis sumber data dibedakan menjadi 2, yaitu :

1. Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau asli. Data ini belum pernah diolah, dianalisis, atau dipublikasikan oleh pihak lain sebelumnya. Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung dari individu atau kelompok yang menjadi objek penelitian, dan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang spesifik serta relevan dengan pertanyaan atau tujuan penelitian. Peneliti mengumpulkan data primer berdasarkan hasil kuesioner yang telah diisi oleh seluruh guru pada SMK di Kecamatan Sayung.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama, melainkan melalui media perantara. Artinya, data ini telah dikumpulkan, diolah, atau dipublikasikan sebelumnya oleh pihak lain, dan kemudian digunakan kembali oleh peneliti untuk mendukung penelitiannya. Data sekunder bisa berasal dari dokumen resmi, artikel ilmiah, laporan, buku, arsip, maupun data statistik yang tersedia secara publik. Peneliti memperoleh data sekunder yang berasal dari penelitian terdahulu, artikel, buku, jurnal dan lainnya.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian. Pengumpulan data

harus dilakukan dengan teknik yang tepat, akurat, dan sesuai dengan kondisi sebenarnya, agar hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan keadaan di lapangan dan dapat mendukung tercapainya tujuan penelitian.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, yaitu pengumpulan data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data dikumpulkan dalam bentuk opini atau pendapat para responden, yang dalam hal ini adalah seluruh guru pada SMK di Kecamatan Sayung, melalui pengisian kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang telah disusun oleh peneliti.

Adapun teknik dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi dua metode utama, yaitu:

1. Observasi

Metode ini dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian, yaitu aktivitas dan kondisi para guru pada SMK di Kecamatan Sayung. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan data faktual di lapangan sebagai bahan pendukung hasil kuesioner.

2. Kuesioner atau Angket

Selain observasi, penelitian ini juga menggunakan teknik kuesioner atau angket sebagai alat utama pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik ini dinilai efisien karena bisa menjangkau responden dalam jumlah besar dengan waktu yang relatif singkat.

Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan kepada seluruh guru yang mengajar pada SMK di Kecamatan Sayung. Tujuan utamanya adalah untuk mengetahui pendapat para guru terhadap variabel-variabel yang diteliti, seperti motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja. Format angket terdiri atas sejumlah pernyataan yang telah disiapkan sebelumnya, dengan pilihan jawaban yang menggunakan skala Likert. Menurut Widoyoko (2012), prinsip dasar dari skala Likert adalah untuk mengukur sejauh mana sikap seseorang terhadap suatu objek, mulai dari yang sangat tidak setuju hingga sangat setuju, atau dari yang

sangat negatif hingga sangat positif. Skala ini digunakan untuk memberikan penilaian terhadap variabel-variabel yang diteliti, dan responden diminta untuk memilih jawaban yang paling sesuai dengan pendapat atau perasaan mereka.

Dengan menggunakan metode ini, diharapkan data yang dikumpulkan dapat menggambarkan persepsi guru secara menyeluruh, dan mendukung analisis hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3.2 Penilaian Jawaban Skala Likert

No	Jenis Jawaban	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam sebuah penelitian, instrumen pengumpulan data memegang peranan penting sebagai alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan informasi yang dibutuhkan. Arikunto (2000) menyatakan bahwa instrumen pengumpulan data adalah alat yang dipilih dan digunakan oleh peneliti untuk mempermudah proses pengumpulan data agar kegiatan tersebut berjalan secara sistematis. Tanpa adanya instrumen yang tepat, proses pengumpulan data bisa menjadi tidak terarah dan tidak akurat.

Menurut Hadjar (1996), instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh informasi kuantitatif secara objektif mengenai variasi karakteristik suatu variabel. Artinya, instrumen harus bisa menangkap data secara akurat dan dapat diandalkan, terutama jika berkaitan dengan hal-hal yang bersifat angka atau skala penilaian.

Sementara itu, Suryabrata (2008) menambahkan bahwa instrumen pengumpulan data juga dapat berfungsi sebagai alat untuk merekam keadaan dan aktivitas dari berbagai atribut psikologis seseorang. Atribut psikologis ini biasanya dikelompokkan ke dalam dua jenis, yaitu atribut kognitif dan atribut non-kognitif. Sumadi menjelaskan bahwa untuk mengukur atribut kognitif, peneliti biasanya

menggunakan pertanyaan sebagai pemicu respon, sedangkan untuk atribut non-kognitif digunakan pernyataan yang dapat menggambarkan sikap, minat, motivasi, atau emosi.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang bersifat kuantitatif, guna memahami karakteristik atau variasi dari variabel-variabel yang sedang diteliti secara objektif. Instrumen ini menjadi jembatan antara teori dan data lapangan, sehingga penting untuk memastikan bahwa alat yang digunakan benar-benar relevan dan dapat diandalkan.

i. Uji Validitas

Salah satu langkah penting dalam menyusun instrumen adalah memastikan bahwa instrumen tersebut valid, atau dalam arti lain sahih. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur seperti kuesioner benar-benar mampu mengukur apa yang memang seharusnya diukur. Dengan kata lain, data yang dikumpulkan harus mencerminkan realitas dari variabel yang diteliti.

Suatu instrumen dikatakan valid jika memenuhi dua unsur penting, yaitu ketepatan dan kecermatan. Ketepatan berarti instrumen tersebut benar-benar mengarah pada sasaran atau variabel yang ingin diukur. Sementara kecermatan berarti kemampuan instrumen untuk menangkap perbedaan sekecil apapun dalam aspek-aspek dari variabel tersebut. Misalnya, dalam mengukur motivasi kerja, instrumen harus mampu membedakan antara motivasi yang tinggi, sedang, maupun rendah.

Uji validitas ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner memang berkorelasi dengan keseluruhan konstruk yang sedang diteliti. Jika korelasi antara item dan total skor tinggi dan signifikan, maka item tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika korelasinya rendah atau tidak signifikan, maka item tersebut mungkin perlu direvisi atau dihapus.

Dengan menggunakan teknik ini, peneliti bisa memastikan bahwa kuesioner yang disusun memiliki kualitas yang baik dan mampu

menghasilkan data yang benar-benar mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Validitas instrumen merupakan langkah awal yang sangat penting untuk menjamin keakuratan hasil penelitian.

ii. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan langkah penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan dapat memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan berulang kali terhadap objek yang sama. Artinya, jika suatu kuesioner digunakan untuk mengukur variabel tertentu hari ini dan digunakan lagi pada waktu yang berbeda dalam kondisi yang serupa, maka hasil yang diperoleh seharusnya tidak jauh berbeda.

Menurut Sugiyono (2015), uji reliabilitas ini lebih spesifik digunakan untuk mengukur konsistensi internal, yaitu seberapa konsisten item-item dalam kuesioner memberikan hasil yang serupa. Instrumen dianggap reliabel atau andal jika respon seseorang terhadap pertanyaan dalam kuesioner cenderung tetap atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan hanya satu kali penyebaran kuesioner, lalu hasilnya dianalisis menggunakan metode statistik tertentu, yaitu teknik Cronbach's Alpha (α). Teknik ini cukup umum digunakan untuk menguji keandalan suatu instrumen yang terdiri dari beberapa item. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih besar dari 0,60. Semakin tinggi nilai alpha yang diperoleh (maksimal 1,00), maka semakin tinggi pula tingkat konsistensi atau keandalan instrumen tersebut.

Dengan adanya uji reliabilitas ini, peneliti dapat memastikan bahwa instrumen yang digunakan tidak hanya valid, tetapi juga mampu memberikan hasil yang konsisten, sehingga data yang dikumpulkan benar-benar dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut.

3.7 Metode Analisis Data

Dalam analisis regresi berganda, terdapat beberapa uji yang dikenal sebagai uji asumsi klasik. Uji ini digunakan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian benar-benar layak dan valid untuk dianalisis. Tanpa uji ini, hasil regresi bisa saja menyesatkan karena melanggar asumsi dasar statistik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan grafik dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali, (2013) yaitu:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Ghozali, (2011) menyatakan bahwa, “uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau kubik”. Data dikatakan linier jika nilai signifikansi

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali, (2012) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data terlalu bervariasi data yang

diteliti. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas salah satunya dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Dasar analisisnya adalah:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Penyimpangam asumsi medel klasik yang lain adanya heteroskedastisitas. Artinya ketidaksamaan varian dan residual untuk semua pengamatan pada model regresi.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah maka 0 (nol) pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas artinya variabel independen yang satu dengan independen yang lain dalam model regresi saling berhubungan secara sempurna atau mendekati sempurna. Apabila pada model regresi terdapat multikolineritas maka akan menyebabkan kesalahan estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independent, tingkat signifikan yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga semakin besar, hal ini akan mengakibatkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi diantara variabel independent. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dapat dilihat dari tolerance value dan value infiation (VIF). Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolineritas.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data yang dimaksud merupakan analisis untuk melakukan pengujian hipotesis dan menjawab rumusan masalah yang telah diajukan. Datadata yang telah diperoleh akan diolah dengan menggunakan teknik kuantitatifdeskriptif, Teknik analisis dalam penelitian menggunakan rumus statistik, yakni program SPSS. Adapun model statistik yang digunakan yaitu

regresi linier berganda. Penggunaan teknik ini digunakan karena dalam penelitian ini digunakan satu variabel terikat (variabel dependen) dalam hal ini yaitu kinerja guru dan tiga variabel bebas (variabel independen) yaitu Motivasi (X1), Komunikasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3), model yang dibentuk sesuai dengan tujuan penelitian adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y: kinerja guru

a: konstanta persamaan regresi

b: koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen. Apabila positif maka naik, apabila minus maka turun.

X1: Motivasi Kerja

X2: Kompensasi

X3: Disiplin Kerja

3.7.3 Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individu terhadap variabel terikat (dependen) (Arikunto, 2010). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 dengan melakukan perbandingan antara thitung dan ttabel jika nilai thitung < ttabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya: variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Siregar, 2015).

b. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan koefisien regresi variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Uji ini dibantu dengan menggunakan program software SPSS. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikan Fhitung dengan ketentuan:

- Ho diterima, Ha ditolak, jika Fhitung < Ftabel (tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat).

- H_0 ditolak, H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{total}$ atau $Sig < \alpha$ (terdapat pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Siregar, 2015). Untuk nilai koefisien determinasi menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

keterangan:

KD = Nilai Koefisien

Determinasi = Nilai Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauhnya kemampuan model dalam menerangkan variasi terikat. Dalam penelitian ini perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel bebas (Y) dalam menjelaskan variabel terikat (X_1 , X_2 , dan X_3). Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independent dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai adjusted R square pada analisis regresi berganda (Sarwoko, 2005).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Bagian ini menjelaskan profil responden yang terlibat dalam penelitian. Tujuannya untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang responden yang menjadi sumber data, karena karakteristik individu dapat memengaruhi sikap, motivasi, kedisiplinan, serta kinerja guru.

Penelitian ini dilakukan terhadap 100 orang guru dari empat sekolah menengah kejuruan (SMK) yang berada di Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak. Pengelompokan responden dilakukan berdasarkan empat indikator utama, yaitu jenis kelamin, usia, jabatan, dan tempat mengajar. Rincian masing-masing dijabarkan sebagai berikut.

4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor penting yang menggambarkan perbandingan jumlah guru laki-laki dan perempuan dalam lingkungan kerja. Perbedaan ini juga dapat memberikan pengaruh terhadap pola kerja dan tanggung jawab yang dijalankan guru di sekolah.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Wanita	40	40.0	40.0	40.0
	Pria	60	60.0	60.0	100.0
Total		100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 60 orang (60%), sedangkan perempuan sebanyak 40 orang (40%). Artinya, sebagian besar guru SMK di Kecamatan Sayung adalah laki-laki. Hal ini sejalan dengan karakteristik sekolah menengah kejuruan yang umumnya memiliki jurusan berbasis keterampilan teknis seperti otomotif, teknik mesin, dan listrik, yang sering kali lebih banyak ditekuni oleh tenaga pendidik laki-laki. Walaupun demikian,

keterlibatan guru perempuan tetap cukup signifikan, menunjukkan adanya keseimbangan dalam peran tenaga pendidik di sekolah kejuruan.

4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Usia responden menunjukkan tingkat kedewasaan dan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap pola berpikir, tanggung jawab, dan kemampuan mengelola tugas. Guru dengan usia produktif umumnya memiliki semangat kerja tinggi, sementara guru yang lebih berpengalaman dapat menunjukkan stabilitas dalam kinerja.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	14	14.0	14.0	14.0
	31-40	60	60.0	60.0	74.0
	41-50	24	24.0	24.0	98.0
	>51	2	2.0	2.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Dari Tabel 4.2 terlihat bahwa responden berusia 31–40 tahun mendominasi, yaitu sebanyak 60 orang (60%), kemudian diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 24 orang (24%), usia di bawah 30 tahun sebanyak 14 orang (14%), dan hanya 2 orang (2%) yang berusia di atas 50 tahun.

Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada dalam rentang usia produktif yang mencerminkan kondisi tenaga pendidik dengan semangat kerja tinggi serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Kelompok usia ini biasanya sudah memiliki pengalaman mengajar yang cukup dan masih memiliki energi serta motivasi untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Jabatan responden menunjukkan posisi dan tanggung jawab yang diemban di lingkungan sekolah. Dengan mengetahui jabatan, dapat dipahami proporsi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang menjadi responden penelitian ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Guru	92	92.0	92.0	92.0
	Staf Tu	6	6.0	6.0	98.0
	Staf Perpus	1	1.0	1.0	99.0
	Kepsek	1	1.0	1.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berstatus sebagai guru, yaitu sebanyak 92 orang (92%). Responden lainnya terdiri dari staf tata usaha sebanyak 6 orang (6%), staf perpustakaan 1 orang (1%), dan kepala sekolah 1 orang (1%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh guru sebagai tenaga pendidik langsung, sehingga data yang diperoleh dianggap mewakili kondisi nyata dalam proses pembelajaran dan pelaksanaan tugas mengajar. Dominasi guru juga relevan dengan fokus penelitian yang menyoroti faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di sekolah kejuruan.

4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Tempat Mengajar

Aspek tempat mengajar memberikan gambaran mengenai distribusi responden dari masing-masing sekolah menengah kejuruan yang menjadi lokasi penelitian. Informasi ini penting untuk memastikan keterwakilan responden dari setiap sekolah.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tempat Mengajar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMKN 1 Sayung	59	59.0	59.0	59.0
	SMK Hidayatul Mubtadi'in	7	7.0	7.0	66.0
	SMK Islam Al Madatsir	17	17.0	17.0	83.0
	SMK Muhammadiyah Sayung	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari SMKN 1 Sayung, yaitu sebanyak 59 orang (59%). Kemudian masing-masing SMK

Islam Al Madatsir dan SMK Muhammadiyah Sayung memiliki 17 responden (17%), sedangkan SMK Hidayatul Mubtadi'in sebanyak 7 responden (7%). Distribusi ini menggambarkan bahwa SMKN 1 Sayung menjadi sekolah dengan jumlah guru paling banyak di wilayah tersebut. Kondisi ini berpengaruh terhadap dominasi data yang diperoleh, namun tetap menunjukkan representasi yang baik dari seluruh sekolah kejuruan di Kecamatan Sayung.

Secara keseluruhan, hasil analisis karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas guru di Kecamatan Sayung adalah laki-laki berusia antara 31–40 tahun, memiliki jabatan sebagai guru, dan sebagian besar mengajar di SMKN 1 Sayung.

Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di Kecamatan Sayung berada pada usia produktif, memiliki pengalaman kerja yang cukup, serta aktif dalam kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah kejuruan. Kondisi tersebut mendukung pelaksanaan penelitian ini karena responden dianggap memiliki pemahaman yang baik mengenai kedisiplinan, motivasi, kompensasi, dan kinerja dalam konteks tugas profesional mereka sebagai guru.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang terdiri dari Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), dan Kinerja Guru (Y). Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui tingkat persepsi responden terhadap setiap indikator pada masing-masing variabel yang diteliti.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, di mana setiap butir pernyataan memiliki nilai sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS),
- 2 = Tidak Setuju (TS),
- 3 = Netral (N),
- 4 = Setuju (S),
- 5 = Sangat Setuju (SS).

Nilai dari setiap responden kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan skor total per indikator. Skor tersebut dibandingkan dengan skor ideal (jumlah item $\times$ skor tertinggi $\times$ jumlah responden), sehingga dapat diperoleh persentase capaian setiap indikator. Rumus perhitungannya sebagai berikut:

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Skor Perolehan}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Untuk mempermudah interpretasi hasil, nilai persentase diklasifikasikan ke dalam lima kategori penilaian seperti pada Tabel berikut:

Tabel 4.5 Kategori Penilaian Berdasarkan Skala Likert

Rentang Persentase (%)	Kategori Penilaian
81 – 100	Sangat Baik
61 – 80	Baik
41 – 60	Cukup Baik
21 – 40	Kurang Baik
≤ 20	Tidak Baik

Tabel di atas menunjukkan pedoman interpretasi hasil analisis deskriptif berdasarkan nilai persentase dari setiap variabel penelitian. Semakin tinggi nilai persentase yang diperoleh, maka semakin positif tanggapan responden terhadap indikator variabel yang bersangkutan. Sebaliknya, jika nilai persentase rendah, berarti responden cenderung memberikan penilaian negatif terhadap variabel tersebut.

Melalui analisis ini, diperoleh gambaran empiris mengenai tingkat kedisiplinan, motivasi, kompensasi, dan kinerja guru di SMK Kecamatan Sayung berdasarkan persepsi responden. Hasil analisis deskriptif ini memberikan dasar penting untuk memahami kecenderungan umum setiap variabel sebelum dilakukan analisis inferensial melalui uji regresi linier berganda.

Pada sub bab berikutnya (4.2.1 – 4.2.4) akan dijelaskan secara rinci tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian, disertai uraian interpretatif berdasarkan hasil pengolahan data dari setiap indikator.

4.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel Disiplin Kerja (X1) menggambarkan tingkat kepatuhan guru terhadap berbagai aturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan sekolah. Disiplin kerja menjadi cerminan profesionalitas guru dalam menjalankan tanggung jawab serta menjaga etika kerja dalam aktivitas sehari-hari.

Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh rekapitulasi tanggapan responden seperti disajikan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	Skor Aktual (SA)	Skor Ideal (SI)	Persentase (%)
P1	434	500	86,8
P2	444	500	88,8
P3	424	500	84,8
P4	444	500	88,8
P5	422	500	84,4
P6	452	500	90,4
Rata-rata	436,7	500	87,6

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai rata-rata motivasi kerja mencapai **87,6%**, yang termasuk dalam kategori **sangat baik**. Temuan ini menggambarkan bahwa para guru memiliki semangat kerja yang tinggi dan dorongan kuat untuk melaksanakan tugas dengan maksimal. Guru merasa terdorong untuk berprestasi serta berkomitmen terhadap tanggung jawab profesinya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi internal maupun eksternal sudah terbentuk dengan baik, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif di lingkungan sekolah.

4.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel Motivasi Kerja (X2) menggambarkan dorongan dari dalam diri guru untuk mencapai tujuan kerja, memperluas hubungan sosial, serta menguasai tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja menjadi faktor penting

yang menentukan tingkat semangat dan dedikasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap indikator diukur dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari Sangat Tidak Setuju (1) hingga Sangat Setuju (5). Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, diperoleh rekapitulasi tanggapan responden seperti ditunjukkan pada Tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item	Skor Aktual (SA)	Skor Ideal (SI)	Persentase (%)
P1	437	500	87,4
P2	451	500	90,2
P3	427	500	85,4
P4	447	500	89,4
P5	426	500	85,2
P6	444	500	88,8
Rata-rata	438,7	500	87,7

Sumber: Data primer diolah, 2025

Rata-rata nilai kompensasi sebesar **87,7%** juga tergolong **sangat baik**. Hasil ini menandakan bahwa guru memiliki persepsi positif terhadap sistem penghargaan yang diterapkan oleh sekolah. Kompensasi yang diterima, baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan tunjangan, maupun non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan diri, dinilai sudah memadai dan adil. Kondisi ini memberi dampak positif terhadap semangat kerja serta rasa memiliki terhadap institusi tempat mereka mengajar. Dengan demikian, kompensasi yang tepat terbukti mampu memperkuat motivasi sekaligus meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

4.2.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Variabel Kompensasi (X3) menggambarkan bentuk balas jasa yang diberikan lembaga kepada guru atas kontribusi dan kinerjanya. Kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, karena berkaitan langsung dengan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik.

Masing-masing indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, dengan skor 1 untuk “Sangat Tidak Setuju” dan skor 5 untuk “Sangat Setuju.” Hasil pengolahan data kuesioner mengenai tanggapan responden terhadap variabel kompensasi ditunjukkan pada Tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Item	Skor Aktual (SA)	Skor Ideal (SI)	Persentase (%)
P1	437	500	87,4
P2	449	500	89,8
P3	422	500	84,4
P4	447	500	89,4
Rata-rata	438,8	500	87,6

Sumber: Data primer diolah, 2025

Nilai rata-rata disiplin kerja sebesar **87,6%** termasuk dalam kategori **sangat baik**. Hasil ini menunjukkan bahwa guru memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Para guru dinilai konsisten hadir tepat waktu, mematuhi peraturan sekolah, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan yang baik ini menciptakan iklim kerja yang teratur dan mendukung suasana belajar yang kondusif. Selain itu, tingkat kedisiplinan yang kuat juga menjadi cerminan dari etos kerja dan rasa tanggung jawab profesional guru terhadap perannya di sekolah.

4.2.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel Kinerja Guru (Y) digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik profesional. Kinerja guru mencerminkan sejauh mana guru mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan.

Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju). Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner, tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

Item	Skor Aktual (SA)	Skor Ideal (SI)	Persentase (%)
------	------------------	-----------------	----------------

P1	435	500	87,0
P2	449	500	89,8
P3	435	500	87,0
P4	435	500	87,0
P5	423	500	84,6
Rata-rata	435,4	500	87,1

Sumber: Data primer diolah, 2025

Rata-rata persentase kinerja guru sebesar **87,1%**, yang termasuk dalam kategori **sangat baik**. Hal ini memperlihatkan bahwa para guru mampu menjalankan tugasnya secara efektif, baik dalam proses pengajaran, pembimbingan, maupun tanggung jawab administratif. Capaian ini juga memperkuat bahwa motivasi kerja yang tinggi, kompensasi yang sesuai, serta disiplin kerja yang baik berperan besar terhadap peningkatan kinerja guru. Secara umum, hasil ini menggambarkan bahwa guru di SMK Kecamatan Sayung telah menunjukkan profesionalisme dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 4.10 Ringkasan Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Skor Rata-Rata (SA)	Skor Ideal (SI)	Persentase (%)	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	436,7	500	87,6	Sangat Baik
Kompensasi (X2)	438,7	500	87,7	Sangat Baik
Disiplin Kerja (X3)	438,8	500	87,6	Sangat Baik
Kinerja Guru (Y)	435,4	500	87,1	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah, 2025

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa keempat variabel penelitian berada dalam kategori **sangat baik** dengan nilai rata-rata di atas 87%. Hal ini berarti bahwa guru di SMK Kecamatan Sayung memiliki motivasi tinggi, menerima kompensasi yang layak, menunjukkan kedisiplinan yang kuat, dan melaksanakan tugas dengan kinerja yang optimal. Temuan ini memperlihatkan

bahwa faktor-faktor internal dan eksternal saling mendukung dalam menciptakan performa kerja guru yang berkualitas dan profesional.

4.3 Analisis Data

Analisis data merupakan tahap penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki kemampuan mengukur secara akurat serta menghasilkan data yang dapat dipercaya. Sebelum dilakukan uji regresi dan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi instrumen tersebut jika digunakan berulang kali.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total variabel.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka item dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$, maka item dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang ($n = 30$), diperoleh nilai $r \text{ tabel} = 0,361$ pada taraf signifikansi 5%.

A. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Disiplin Kerja (X1):

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	r Tabel	Sig.	N	Keterangan
P01	0,561	0,361	0,001	30	Valid
P02	0,818	0,361	0,000	30	Valid
P03	0,881	0,361	0,000	30	Valid
P04	0,881	0,361	0,000	30	Valid
P05	0,800	0,361	0,000	30	Valid

P06	0,640	0,361	0,000	30	Valid
-----	-------	-------	-------	----	-------

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.9, terlihat bahwa seluruh butir pernyataan (P01–P06) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semua item pada variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid.

Hasil ini menandakan bahwa setiap pernyataan yang digunakan mampu mengukur aspek kedisiplinan kerja guru secara tepat. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada item P03 dan P04 (0,881), menunjukkan bahwa kedua item tersebut paling kuat dalam merepresentasikan variabel disiplin kerja. Sementara item P01 (0,561) memiliki korelasi terendah, namun tetap memenuhi kriteria validitas.

Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja layak digunakan untuk pengujian berikutnya karena telah memenuhi syarat validitas.

B. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Variabel Motivasi Kerja (X2):

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	r Tabel	Sig.	N	Keterangan
P01	0,653	0,361	0,000	30	Valid
P02	0,708	0,361	0,000	30	Valid
P03	0,442	0,361	0,014	30	Valid
P04	0,919	0,361	0,000	30	Valid
P05	0,615	0,361	0,000	30	Valid
P06	0,876	0,361	0,000	30	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh butir dinyatakan valid.

Item dengan nilai korelasi tertinggi adalah P04 (0,919), yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut paling kuat merepresentasikan variabel motivasi kerja. Item ini kemungkinan berkaitan dengan faktor pendorong internal, seperti keinginan guru untuk berprestasi atau semangat dalam mengembangkan kemampuan diri.

Sementara itu, nilai korelasi terendah terdapat pada P03 (0,442), meskipun demikian, nilainya masih di atas batas minimal (0,361), sehingga item tersebut tetap

dianggap valid. Hasil ini menunjukkan adanya variasi kekuatan korelasi antarbutir, namun secara keseluruhan semua item memiliki hubungan positif dan signifikan dengan total skor variabel.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja (X2) telah memenuhi kriteria validitas. Artinya, instrumen yang digunakan dapat mengukur motivasi kerja guru dengan baik dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas.

C. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	r Tabel	Sig.	N	Keterangan
P01	0,651	0,361	0,000	30	Valid
P02	0,688	0,361	0,000	30	Valid
P03	0,561	0,361	0,001	30	Valid
P04	0,790	0,361	0,000	30	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.12, seluruh butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) serta nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh item dinyatakan valid.

Item dengan nilai korelasi tertinggi adalah P04 (0,790), yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut paling kuat dalam menggambarkan persepsi guru terhadap kompensasi, kemungkinan terkait dengan aspek keadilan pemberian tunjangan atau kepuasan terhadap penghargaan yang diterima.

Item dengan korelasi terendah adalah P03 (0,561), namun karena nilainya tetap melebihi r tabel, item tersebut tetap dinyatakan valid. Variasi ini menunjukkan adanya perbedaan kekuatan hubungan antarbutir, tetapi keseluruhannya tetap relevan dalam mengukur konstruk kompensasi.

Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi dapat dinyatakan layak digunakan karena telah memenuhi kriteria validitas. Instrumen ini dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas dan analisis regresi untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja guru.

D. Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	r Tabel	Sig.	N	Keterangan
P01	0,735	0,361	0,000	30	Valid
P02	0,682	0,361	0,000	30	Valid
P03	0,589	0,361	0,001	30	Valid
P04	0,590	0,361	0,001	30	Valid
P05	0,643	0,361	0,000	30	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) serta nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Nilai korelasi tertinggi diperoleh pada P01 (0,735), yang menunjukkan bahwa item tersebut paling kuat dalam menjelaskan konstruk kinerja guru. Pernyataan tersebut kemungkinan besar berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan dan mengelola proses pembelajaran.

Sedangkan nilai korelasi terendah adalah P03 (0,589), namun karena masih di atas r tabel, maka tetap dinyatakan valid. Variasi nilai korelasi ini menunjukkan adanya perbedaan kekuatan antar item, tetapi seluruh butir memiliki hubungan yang signifikan dan konsisten dengan total skor variabel.

Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Guru (Y) telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, instrumen pengukuran kinerja guru layak digunakan untuk pengujian reliabilitas dan analisis regresi pada tahap selanjutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dalam penelitian ini dapat memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan secara berulang dalam kondisi yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan dalam kuesioner.

Metode pengujian menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* melalui program SPSS versi 25. Kriteria pengujian adalah:

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen dinyatakan reliabel.

- Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$, maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian.

Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Nilai Batas (0,60)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	6	0,855	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	6	0,812	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	4	0,605	0,60	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	5	0,626	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.14 di atas, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yang berarti seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,855, menandakan bahwa butir-butir pernyataannya memiliki tingkat konsistensi yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang stabil terkait aspek kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai 0,812, yang juga menunjukkan keandalan tinggi. Ini berarti seluruh item pernyataan pada variabel tersebut konsisten dalam menggambarkan faktor pendorong motivasi guru dalam bekerja, baik dari sisi kebutuhan berprestasi maupun penghargaan atas hasil kerja.

Selanjutnya, variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai 0,605, dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,626. Kedua nilai tersebut sedikit di atas batas minimum (0,60), namun tetap memenuhi syarat reliabilitas. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item pada kedua variabel tersebut memiliki konsistensi yang cukup baik untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian meliputi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Guru telah memenuhi kriteria reliabilitas. Oleh karena itu, kuesioner penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur yang konsisten dan layak untuk digunakan pada

pengujian statistik selanjutnya, seperti uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan agar hasil estimasi yang diperoleh valid dan tidak bias.

Adapun uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi:

1. Uji Normalitas, untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas, untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang kuat antar variabel independen.
3. Uji Heteroskedastisitas, untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual antar pengamatan.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus memiliki distribusi residual yang mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Kriteria pengujian:

- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $\leq 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

Komponen	Unstandardized Residual
N	100
Mean	-0,1696304
Std. Deviation	1,40598054
Most Extreme Differences (Absolute)	0,083
Test Statistic	0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,088

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.15, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,088, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Hal ini berarti model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis selanjutnya seperti uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta uji regresi dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang baik.

Selain itu, hasil pengujian ini juga diperkuat dengan pola distribusi pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, di mana titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa sebaran residual cenderung normal.

4.4.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Uji ini penting dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, karena model regresi hanya dapat digunakan apabila hubungan antar variabel bebas dan terikat bersifat linear.

Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y) menggunakan metode *Analysis of Variance* (ANOVA) pada program SPSS versi 25. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- Jika nilai Sig. *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bersifat linear.
- Jika nilai Sig. *Deviation from Linearity* $\leq 0,05$, maka hubungan antara variabel bersifat tidak linear.

A. Uji Linearitas antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y)

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki hubungan linear dengan Kinerja Guru (Y).

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Between Groups (Combined)	251,710	91	2,766	2,766	0,062	-

Linearity	2,350	1	2,350	2,350	0,164	Tidak signifikan
Deviation from Linearity	249,360	90	2,771	2,771	0,062	Linear
Within Groups	8,000	8	1,000	-	-	-
Total	259,710	99	-	-	-	-

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.18, nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,062 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y) adalah linear.

Hasil ini menandakan bahwa peningkatan disiplin kerja guru cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru secara proporsional. Dengan kata lain, hubungan antara kedua variabel tersebut berjalan searah dan stabil, tanpa adanya penyimpangan pola data yang signifikan.

Selain itu, nilai Sig. Linearity sebesar 0,164 juga mengindikasikan bahwa hubungan linear yang terbentuk berada dalam batas normal dan tidak menunjukkan kecenderungan ekstrem. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel Kinerja Guru, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam model regresi linear berganda.

B. Uji Linearitas antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)

Uji linearitas juga dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) bersifat linear.

Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Between Groups (Combined)	245,710	92	2,671	1,335	0,369	-
Linearity	11,412	1	11,412	5,706	0,048	Signifikan
Deviation from Linearity	234,298	91	2,575	1,287	0,392	Linear
Within Groups	14,000	7	2,000	-	-	-
Total	259,710	99	-	-	-	-

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil Tabel 4.19, nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar $0,392 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) bersifat linear.

Selain itu, nilai Sig. Linearity sebesar $0,048 < 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan linear tersebut signifikan, artinya motivasi kerja memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja baik dari faktor internal seperti dorongan berprestasi, tanggung jawab, dan semangat kerja, maupun faktor eksternal seperti penghargaan dan dukungan pimpinan akan meningkatkan kinerja guru secara signifikan dan proporsional.

C. Uji Linearitas antara Kompensasi (X3) dan Kinerja Guru (Y)

Uji linearitas ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel Kompensasi (X3) dengan Kinerja Guru (Y).

Tabel 4.19 Hasil Uji Linearitas antara Kompensasi (X3) dan Kinerja Guru (Y)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Between Groups (Combined)	245,010	89	2,753	1,873	0,138	-
Linearity	0,524	1	0,524	0,357	0,564	Tidak signifikan
Deviation from Linearity	244,486	88	2,778	1,890	0,135	Linear
Within Groups	14,700	10	1,470	-	-	-
Total	259,710	99	-	-	-	-

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.20, nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar $0,135 > 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi (X3) dan Kinerja Guru (Y) bersifat linear.

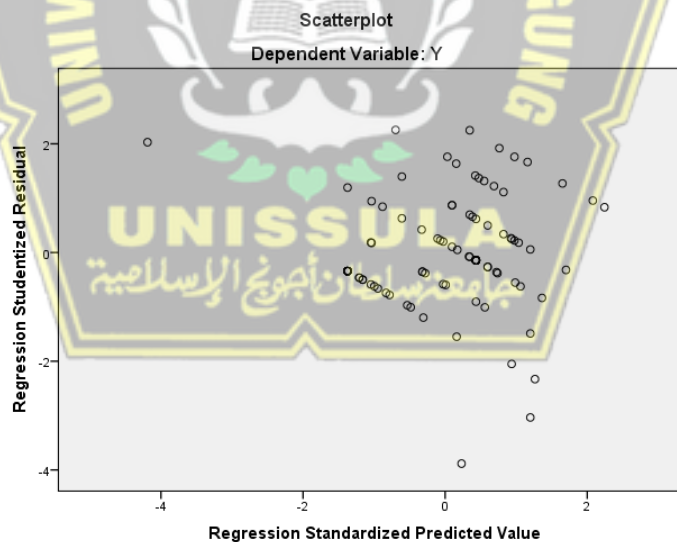
Sementara itu, nilai Sig. Linearity sebesar $0,564 > 0,05$ menunjukkan bahwa hubungan linear tersebut tidak signifikan secara statistik. Artinya, meskipun arah hubungan antara kompensasi dan kinerja guru bersifat linear, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan dalam model.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kompensasi (X3) dan Kinerja Guru (Y) bersifat linear namun tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan di lingkungan sekolah memiliki pengaruh yang cenderung positif terhadap kinerja guru, tetapi kontribusinya belum terlalu dominan dibandingkan dengan faktor lain seperti motivasi dan kedisiplinan kerja.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu memiliki varians residual yang sama pada setiap nilai prediksi.

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik *Scatterplot* antara nilai *Regression Standardized Predicted Value* pada sumbu X dan *Regression Studentized Residual* pada sumbu Y, yang dihasilkan melalui program SPSS versi 25.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)

Berdasarkan Gambar 4.3, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal pada sumbu nol. Pola penyebaran tersebut tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, mengerucut, maupun melebar.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, varians residual antar pengamatan bersifat konstan (homogen), sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhinya asumsi ini, maka model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis karena hasil estimasi dipastikan efisien, tidak bias, dan memiliki tingkat keandalan yang baik.

4.4.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang kuat antarvariabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya terbebas dari masalah multikolinearitas agar setiap variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara mandiri dan tidak saling memengaruhi secara berlebihan.

Identifikasi dilakukan menggunakan dua indikator, yaitu *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

- Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ maka variabel bebas dinilai tidak mengalami korelasi tinggi dengan variabel lainnya.
- Sebaliknya, jika *VIF* < 10 , maka tidak terdapat indikasi multikolinearitas.

Tabel berikut menyajikan hasil uji multikolinearitas dari variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,537	1,862	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,523	1,912	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi (X_3)	0,574	1,741	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.21 di atas, seluruh variabel bebas menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas dalam model regresi bersifat independen satu sama lain, sehingga masing-masing variabel

dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru (Y) secara terpisah dan tidak saling mendistorsi.

Hasil ini juga memperkuat bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas, sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya seperti uji heteroskedastisitas, autokorelasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

4.5 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Guru (Y).

Tahapan pengujian dilakukan melalui beberapa analisis statistik, meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2). Masing-masing pengujian memiliki tujuan dan fungsi tersendiri sebagai berikut:

1. Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, uji ini menjawab apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Uji F (simultan) digunakan untuk melihat apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Uji ini menjadi dasar untuk menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan.
3. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menentukan arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi yang dihasilkan memberikan gambaran mengenai seberapa besar perubahan pada variabel terikat ketika salah satu variabel bebas mengalami peningkatan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang tinggi, sedangkan nilai R^2 yang kecil menunjukkan sebaliknya.

Dengan serangkaian pengujian tersebut, diharapkan dapat diketahui secara komprehensif bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK se-Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak.

4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah serta besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, variabel bebas meliputi Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y). Analisis ini dilakukan menggunakan bantuan program SPSS, dan hasil perhitungannya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.21 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t hitung	Sig.
(Konstanta)	6.489	2.110	–	3.075	0.003
Disiplin Kerja (X_1)	0.206	0.092	0.249	2.226	0.028
Motivasi Kerja (X_2)	0.158	0.093	0.194	1.710	0.090
Kompensasi (X_3)	0.326	0.140	0.252	2.327	0.022

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.23, dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi memiliki hubungan searah dengan Kinerja Guru. Artinya, peningkatan pada ketiga variabel tersebut akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru.

Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari tabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.489 + 0.206X_1 + 0.158X_2 + 0.326X_3$$

Persamaan ini menggambarkan bahwa perubahan nilai pada variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi akan memengaruhi tingkat Kinerja Guru secara positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sudah sesuai dan dapat dijadikan dasar untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

4.5.2 Uji t (Parsial)

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri atas Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).

Kriteria pengambilan keputusan menggunakan nilai signifikansi (Sig). Apabila nilai $\text{Sig} < 0,05$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika $\text{Sig} > 0,05$, maka pengaruhnya tidak signifikan.

Hasil pengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.22 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel Independen	t hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	2.226	0.028	Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	1.710	0.090	Tidak signifikan
Kompensasi (X_3)	2.327	0.022	Signifikan

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

4.5.2.1 Hasil Uji t (Parsial) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji *t*) yang telah dilakukan, variabel Disiplin Kerja (X_1) menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 2.226 dengan nilai signifikansi 0.028, yang berada di bawah batas kritis 0,05. Selain itu, nilai *t hitung* tersebut juga lebih besar dari *t tabel* (1,984), sehingga secara statistik disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Temuan ini mempertegas bahwa perilaku kedisiplinan yang ditunjukkan oleh guru memiliki kontribusi penting dalam mendorong peningkatan kinerja mereka di lingkungan sekolah.

Disiplin kerja dalam konteks pendidikan tidak hanya dipahami sebagai kepatuhan terhadap aturan formal sekolah, tetapi juga mencakup sikap profesional dalam menjalankan fungsi-fungsi pengajaran, seperti ketepatan waktu mengajar, kehadiran yang stabil, konsistensi dalam menyiapkan perangkat pembelajaran, kedisiplinan dalam mengoreksi tugas dan ujian, serta kemampuan menjaga etika kerja yang baik. Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang kuat dalam menjalankan tugas mengajar dan administratif, sehingga mampu menciptakan pembelajaran yang efektif, terstruktur, dan sesuai dengan rencana pembelajaran.

Selain itu, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi sekolah. Ketika guru bersikap disiplin, mereka tidak hanya meningkatkan kualitas kinerja individu, tetapi juga memberi pengaruh positif bagi rekan kerja lain melalui keteladanan dan budaya kerja yang baik. Konsistensi disiplin guru berdampak langsung pada kualitas proses pembelajaran, peningkatan kedisiplinan siswa, serta tercapainya tujuan pembelajaran secara optimal. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dikatakan sebagai fondasi penting dalam membangun profesionalisme guru. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan efektivitas kerja individu dalam organisasi, termasuk lembaga pendidikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan. Disiplin kerja menjadi faktor signifikan yang memberikan dorongan nyata dalam meningkatkan kualitas profesional guru, produktivitas pembelajaran, dan capaian kinerja secara keseluruhan.

4.5.2.2 Hasil Uji t (Parsial) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian terhadap variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.710 dengan nilai signifikansi 0.090, lebih besar dari nilai 0,05. Dengan demikian, secara statistik variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada tingkat kepercayaan 95%. Meski demikian, perlu digarisbawahi bahwa arah pengaruh X_2 terhadap Y tetap positif, yang berarti

bahwa motivasi kerja tetap berperan sebagai faktor pendorong, meskipun tidak cukup kuat untuk memberikan dampak signifikan pada model penelitian ini.

Motivasi kerja pada guru mencakup berbagai aspek psikologis, seperti dorongan untuk berprestasi, keinginan untuk memberikan kontribusi terhadap sekolah, kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, serta rasa kepuasan dalam menjalankan tugas mengajar. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja sering kali berperan sebagai variabel penting yang memengaruhi dedikasi dan semangat guru dalam melaksanakan kewajibannya. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki guru kemungkinan tidak merata atau tidak sejalan dengan tuntutan kinerja yang diharapkan, sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan dalam angka statistik.

Tidak signifikannya motivasi kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Pertama, motivasi bersifat fluktuatif dan dipengaruhi oleh kondisi psikologis serta lingkungan kerja yang dinamis. Guru mungkin saja memiliki motivasi yang cukup baik, tetapi faktor lain seperti beban kerja, sarana prasarana yang terbatas, tekanan administratif, atau kondisi organisasi sekolah dapat menghambat terwujudnya kinerja optimal. Kedua, dalam beberapa kondisi, disiplin kerja dan kompensasi dapat menjadi faktor yang lebih kuat memengaruhi kinerja dibanding motivasi itu sendiri, sehingga kontribusi motivasi menjadi relatif lebih kecil ketika dianalisis secara parsial.

Selain itu, motivasi intrinsik maupun ekstrinsik yang dimiliki guru bisa saja belum secara optimal dialihkan ke dalam perilaku kerja yang produktif. Misalnya, guru memiliki motivasi tinggi untuk memberikan pembelajaran terbaik, namun kurang didukung oleh lingkungan kerja, fasilitas, atau kebijakan yang memadai. Hal ini menyebabkan motivasi tidak tercermin sepenuhnya pada kinerja.

Dengan demikian, meskipun motivasi kerja tetap merupakan aspek penting dalam mendukung profesionalisme guru, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum mampu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara statistik. Namun, motivasi tetap perlu diperhatikan, terutama dalam upaya jangka panjang untuk meningkatkan kinerja melalui penguatan aspek psikologis dan lingkungan kerja yang mendukung.

4.5.2.3 Hasil Uji *t* (Parsial) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Variabel Kompensasi (X_3) menunjukkan nilai *t* *hitung* sebesar 2.327 dengan nilai signifikansi 0.022, lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 dan lebih besar dari nilai *t* *tabel* (1,984). Dengan demikian, kompensasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja guru.

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup kompensasi finansial maupun non-finansial, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif kerja, penghargaan, dan bentuk-bentuk apresiasi lainnya. Kompensasi yang memadai dan dirasakan adil oleh guru dapat meningkatkan rasa puas, loyalitas, serta motivasi untuk bekerja lebih optimal. Guru yang merasa kompensasinya sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya akan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Selain itu, kompensasi berperan sebagai mekanisme penghargaan (*reward*) yang mampu meningkatkan semangat kerja guru. Skema kompensasi yang baik menciptakan suasana kerja yang lebih produktif, mengurangi tingkat stres kerja, serta meningkatkan kesejahteraan guru secara menyeluruh. Dalam jangka panjang, kompensasi berperan penting dalam meningkatkan stabilitas organisasi sekolah, karena mampu menekan angka ketidakhadiran, meningkatkan loyalitas, serta mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran.

Temuan penelitian ini menguatkan teori bahwa kompensasi merupakan salah satu determinan utama yang memengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. Apabila kompensasi diberikan secara adil, transparan, dan konsisten, maka guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Dengan demikian, kompensasi dapat dikatakan sebagai instrumen strategis dalam usaha meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

4.5.3 Uji *F* (Simultan)

Uji *F* atau uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam

penelitian ini, variabel bebasnya adalah Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), sedangkan variabel terikatnya yaitu Kinerja Guru (Y).

Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (Sig) hasil uji F.

- Jika $\text{Sig} < 0,05$, maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika $\text{Sig} > 0,05$, maka tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

Hasil uji F diperoleh seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.23 Hasil Uji F (Simultan)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	92.163	3	30.721	17.602	0.000
Residual	167.547	96	1.745	—	—
Total	259.710	99	—	—	—

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 4.24, nilai F hitung sebesar $17,602 > F$ tabel 2,699 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berpengaruh signifikan secara simultan. Dengan kata lain, variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Guru (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi perubahan pada kinerja guru. Artinya, peningkatan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan (fit) karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara signifikan.

4.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang diuji meliputi Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y).

Hasil perhitungan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.822	0.675	0.665	1.32802

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.25 diperoleh nilai R sebesar 0,822, yang berarti hubungan antara variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Guru tergolong sangat kuat karena berada di atas 0,8.

Nilai R Square sebesar 0,675 menunjukkan bahwa sebesar 67,5% variasi yang terjadi pada Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi. Sementara sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun beban kerja.

Nilai $Adjusted$ R Square sebesar 0,665 menunjukkan tingkat penyesuaian model terhadap jumlah variabel independen yang digunakan. Nilai ini masih cukup tinggi, yang berarti model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup kuat dan layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK se-Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian regresi, variabel Disiplin Kerja (X_1) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,226 dengan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru dapat diterima.

Hasil ini memperlihatkan bahwa guru yang memiliki kedisiplinan tinggi dalam melaksanakan tugas akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Disiplin mencerminkan sikap taat terhadap peraturan sekolah, ketepatan waktu hadir di tempat kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban mengajar. Guru yang selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi prosedur yang berlaku, dan hadir sesuai jadwal, akan lebih efektif dalam menjalankan fungsi pendidikannya.

Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa disiplin merupakan faktor penting dalam membentuk profesionalitas kerja. Disiplin mendorong efisiensi dan ketertiban, sehingga proses belajar mengajar dapat berlangsung secara optimal. Oleh sebab itu, pihak sekolah perlu terus menumbuhkan budaya disiplin melalui pengawasan, keteladanan pimpinan, dan sistem penghargaan bagi guru yang menunjukkan kinerja disiplin tinggi. Dengan meningkatnya kedisiplinan, kualitas kerja dan produktivitas guru akan ikut meningkat.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 1,710 dengan signifikansi $0,090 > 0,05$, yang berarti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Walaupun arah koefisiennya positif, pengaruh motivasi kerja belum cukup kuat secara statistik untuk memengaruhi kinerja guru.

Kondisi ini dapat diartikan bahwa sebagian guru memiliki motivasi kerja yang belum stabil atau dipengaruhi oleh faktor lain di luar pekerjaan itu sendiri. Misalnya, faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, fasilitas pembelajaran, dan beban administrasi yang tinggi dapat menurunkan semangat kerja. Sementara itu, dari sisi internal, motivasi guru bisa dipengaruhi oleh rasa jenuh, kurangnya penghargaan, atau terbatasnya kesempatan untuk mengembangkan diri.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memang penting, tetapi belum menjadi penentu utama dalam peningkatan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Sayung. Untuk memperkuat motivasi, pihak sekolah dan dinas pendidikan dapat memberikan dukungan seperti kesempatan pelatihan, penghargaan nonfinansial,

dan suasana kerja yang mendukung. Dengan meningkatnya motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, diharapkan guru dapat bekerja dengan semangat tinggi dan menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.

4.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, variabel Kompensasi (X_3) memperoleh nilai *t* hitung sebesar 2,327 dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (*Y*). Hasil ini membuktikan bahwa kompensasi memiliki peran nyata dalam meningkatkan kinerja guru.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas jasa dan kontribusi guru terhadap lembaga pendidikan, baik berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun penghargaan nonfinansial seperti pujian dan pengakuan. Ketika kompensasi diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab, guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Guru yang mendapatkan kompensasi sesuai kinerjanya akan lebih loyal terhadap institusi dan berupaya menjaga kualitas pekerjaannya. Sebaliknya, kompensasi yang tidak seimbang dapat menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu meninjau kembali kebijakan pemberian kompensasi agar lebih transparan, adil, dan berbasis kinerja. Dengan sistem kompensasi yang baik, guru akan terdorong untuk meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab profesionalnya.

4.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Secara Simultan

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 17,602 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti ketiga variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (*Y*).

Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,675, artinya sebesar 67,5% variasi perubahan kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain di

luar model penelitian seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, beban tugas, maupun kompetensi individu.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Guru dengan tingkat disiplin tinggi, motivasi kerja baik, serta mendapatkan kompensasi layak akan menunjukkan kinerja optimal. Namun, jika salah satu dari ketiga faktor tersebut lemah, kinerja cenderung menurun.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek kedisiplinan, motivasi, dan kompensasi dalam membangun kinerja yang produktif. Untuk itu, lembaga pendidikan perlu menata sistem kerja yang menumbuhkan disiplin, meningkatkan motivasi, serta memastikan kompensasi diberikan secara proporsional agar tercipta tenaga pendidik yang profesional dan berdaya saing tinggi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan secara lengkap sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung = 2,226 dengan Sig. = 0,028 < 0,05, sehingga disiplin kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, guru yang hadir tepat waktu, patuh terhadap aturan sekolah, mematuhi SOP pembelajaran, dan konsisten menjalankan tanggung jawabnya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini memperlihatkan bahwa aspek kedisiplinan bukan hanya soal formalitas kehadiran, tetapi juga mencerminkan keseriusan dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Dengan kata lain, peningkatan disiplin akan sejalan dengan peningkatan produktivitas dan kualitas hasil pembelajaran yang diberikan.
2. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel motivasi kerja memperoleh t hitung = 1,710 dengan nilai Sig. = 0,090 > 0,05, sehingga motivasi tidak berpengaruh signifikan secara statistik. Walaupun arah pengaruhnya positif, peningkatan motivasi saja belum cukup mampu meningkatkan kinerja apabila tidak diiringi dengan sistem dukungan nyata seperti pembinaan, fasilitas kerja, dan penghargaan berbasis kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks lapangan, guru dapat termotivasi secara internal, tetapi motivasi tersebut tidak otomatis berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja, terutama jika tidak mendapatkan dukungan kebijakan manajerial yang memadai. Hal ini juga mengindikasikan bahwa faktor lain seperti disiplin kerja dan kompensasi lebih dominan dibanding motivasi pribadi.

3. Kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian variabel kompensasi menunjukkan t hitung = 2,327 dengan $\text{Sig.} = 0,022 < 0,05$, sehingga kompensasi memiliki pengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja. Guru yang merasa kompensasinya layak akan lebih loyal, semangat, dan berkomitmen untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Kompensasi dalam penelitian ini tidak hanya diartikan sebagai gaji dan tunjangan, tetapi juga bentuk pengakuan non-finansial seperti penghargaan moral, promosi jabatan, dan dukungan fasilitas kerja. Dengan demikian, peningkatan kompensasi yang adil dan transparan dapat menciptakan rasa dihargai yang pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kinerja.
4. Ketiga variabel (Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh F hitung = 17,602 dengan $\text{Sig.} = 0,000$, yang berarti disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, nilai R Square = 0,675 menunjukkan bahwa 67,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 32,5% sisanya dijelaskan oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, pelatihan profesi, dan dukungan fasilitas pembelajaran. Dengan demikian, model penelitian yang digunakan sudah layak dan mampu menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara kuat.
5. Variabel dominan yang paling berpengaruh terhadap kinerja guru. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi dan signifikansi uji t , variabel yang memberikan kontribusi paling kuat adalah kompensasi, kemudian diikuti oleh disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kesadaran internal, tetapi juga oleh insentif nyata yang diberikan sekolah. Di sisi lain, motivasi kerja meskipun bersifat positif, tidak memberikan pengaruh signifikan jika tidak ditopang oleh sistem penghargaan dan kebijakan organisasi.

5.2 Saran

Berikut saran pada penelitian ini antara lain :

1. Bagi pihak sekolah, diperlukan kebijakan yang lebih sistematis dalam memperkuat budaya disiplin guru, seperti evaluasi kedisiplinan berkala, penerapan reward & consequence system, serta contoh teladan dari pimpinan sekolah.
2. Bagi guru, disarankan untuk terus mengembangkan motivasi internal melalui peningkatan kompetensi diri, refleksi profesional, dan komitmen terhadap kualitas pembelajaran, bukan hanya sekadar pemenuhan administrasi.
3. Bagi pengelola pendidikan / yayasan, pemberian kompensasi tidak hanya difokuskan pada upah pokok, tetapi perlu diperluas pada aspek insentif berbasis kinerja, penghargaan, pengembangan karier, dan kesejahteraan non-finansial.
4. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam kebijakan peningkatan kesejahteraan dan pembinaan guru SMK, khususnya dalam konteks kesiapan menghadapi kebutuhan dunia industri.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Lokasi penelitian hanya terbatas pada SMK di Kecamatan Sayung, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke wilayah lain dengan kondisi organisasi dan budaya kerja yang berbeda.
2. Variabel independen hanya mencakup disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi, sementara faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, maupun lingkungan fisik belum dianalisis dalam penelitian ini.
3. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga data lebih bersifat persepsi subjektif responden tanpa pengujian triangulasi melalui observasi mendalam atau wawancara terstruktur.

4. Penelitian bersifat cross-sectional (sekali waktu), sehingga belum dapat memotret dinamika perubahan perilaku guru dalam jangka panjang.

5.4 Implikasi Manajerial

Berikut implikasi manajerial dalam penelitian ini antara lain :

1. Perumusan kebijakan kedisiplinan yang terstruktur. Sekolah perlu menyusun SOP disiplin yang jelas, terukur, dan dapat diawasi secara konsisten. Implementasi regulasi harus bersifat pembinaan, bukan hanya hukuman.
2. Penerapan sistem kompensasi berbasis kinerja (performance based rewards). Guru yang memiliki kinerja tinggi perlu diberikan penghargaan agar tercipta iklim kompetisi sehat dan peningkatan kualitas pembelajaran.
3. Penguatan motivasi melalui lingkungan kerja positif. Sekolah perlu menciptakan hubungan kerja yang suportif, kepemimpinan partisipatif, dan pemberian apresiasi non-finansial agar guru merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional dengan institusi.
4. Pengembangan kompetensi berkelanjutan. Pelatihan, workshop, atau kerjasama dengan industri dapat meningkatkan kemampuan pedagogik dan relevansi materi ajar terhadap kebutuhan pasar kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, & Irman. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Dari Efek Kompetensi Terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Multi Jaya Samudera. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 232–240. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.247>
- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31.
- Azizah, A., Halin, H., & Lazuardi, S. (2023). Pengaruh Reward, Punishment, Dan Disiplin Kerja Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 4(3), 192–202.
- Deva, Mappincara, A., & Mus, S. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI SE-KOTA MAKASSAR. *Repository UNM*, 2(1), 1–17.
- Dewi, K. M. T., Wimba, I. G. wimba, & Mahayasa, I. gede A. (2025). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU KADEK MELDA TRISNA DEWI I GUSTI AYU WIMBA I GEDE ARYANA MAHAYASA*. *Media Bisnis*, 17(1), 101–112. <http://jurnaltsm.id/index.php/MB>
- Fauzi Minarso, M., Agung Wibowo, R., Prasetyo, T., & Pembangunan Jaya, U. (2024). Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Kontruksi. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(2), 918–929.
- Handako, T. H. (1993). BERBAGAI ISU DALAM PENILAIAN EFEKTIVITAS. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 1–16.

- Hardianto, H., Herlina, N., Rahmadena, N., Lubis, N., & Mutia, M. (2023). Upaya Praktis Meningkatkan Motivasi Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Basicedu*, 7(3), 1951–1961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i3.5125>
- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>
- Jano, M. Y. D., Wellem, I., & Mone, M. (2023). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 3(1), 1–18.
- Karnita Soleha, L., & Amrulloh, M. F. (2024). ANALISA DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Prosiding Frima*, 1(7), 775–783.
- Kasmir, K. (2021). Upaya Peningkatan Hasil Belajar Siswa Melalui Penerapan Metode Resitasi dengan Media Gambar pada Mata Pelajaran IPA Materi Struktur dan Fungsi Tumbuhan di Kelas VIII-1 Semester 1 SMPN 4 Bolo Tahun Pelajaran 2020/2021. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, 1(2), 340–350. <https://doi.org/10.53299/jppi.v1i2.58>
- Luthfi Umamul Husna, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Nawir, M., Bachtar, R. A., Afifah, S. R., & Lestrai, A. (2024). INDIKATOR DISIPLIN KERJA. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 9(3), 301–320.
- Permana, princessa F. C., & Pracoyo Antyo. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 7(3), 80–89.
- Pratama, W. A., Mariah, & Syuryadi. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PENERBIT ERLANGGA. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 1(2), 186–199. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver>

- Privy. (2024, October 7). *11 Indikator Kinerja Karyawan yang Relevan untuk Berbagai Bidang*. <https://Privy.Id/Blog/Indikator-Kinerja-Karyawan/>.
- Redaksi OCBC NISP. (2022, February 2). *Kompensasi Adalah: Pengertian, Jenis & Tujuannya di Perusahaan*. <https://Www.Ocbc.Id/Id/Article/2022/02/02/Kompensasi-Adalah>.
- Rivai, A. (2021). MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6715>
- Sani, A., & Putra Setiawan, I. (2020). YUME : Journal of Management. *Journal of Management*, 3(3), 84–93. <https://doi.org/10.2568/yum.v3i3.778>
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, Moh. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Shabrina, D. (2023, September 11). *Gap Antara Sekolah dan Industri Penyebab Tingginya Angka Pengangguran*. <https://MediaIndonesia.Com/Ekonomi/612458/Gap-Antara-Sekolah-Dan-Industri-Penyebab-Tingginya-Angka-Pengangguran>.
- Simamora, K. N., & Sambas, I. G. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kata kunci. *JiIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(6), 3869–3876. <http://Jiip.stkipyapisdompui.ac.id>
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.

- Situmorang, K., Batubara, R., & Ningsih, W. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik (Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV). *EduMAspul*, 6(1), 703–709.
- Susanto, N. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Talenta, M. (2025, April 30). *Pengertian, Jenis, serta Indikator Motivasi Kerja*. <https://www.talenta.co/blog/indikator-motivasi-kerja/>.
- Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). Economic Education Analysis Journal PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN SUPERVISI KEPALA SE-KOLAH TERHADAP KINERJA GURU. *EEAJ*, 1(2), 1–8. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *PERSPEKTIF : Jurnal Ilmu Administrasi E*, 3(2), 96–102.
- Yuliastanti, S. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor Unit PT. PLN (Persero) UP3 Padang. *JIEE: Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(2), 50–54.

