

## The Journal of Business and Management Research

<https://jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbr>

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

# Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 7 Samarinda

Hudyah Astuti Sudirman <sup>1\*</sup>, Indah Sari <sup>2</sup>, Asmandhini Handayani Rahmah <sup>3</sup>

<sup>1\*2,3</sup> Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Politik, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Diterima: Juni 21, 2025 Disetujui: Juni 29, 2025

Tersedia secara online: Juni 30, 2025

Corresponding author. Hudyah Astuti Sudirman  
[has386@umkt.ac.id](mailto:has386@umkt.ac.id)

### Pernyataan Penulis

Penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilakukan tanpa adanya hubungan komersial atau keuangan yang dapat dianggap sebagai potensi konflik kepentingan.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran guru dalam dunia pendidikan serta perlu peningkatan kinerja melalui penerapan Disiplin Kerja yang tinggi dan Kompensasi yang memadai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode wawancara dan kuesioner kepada 47 guru, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang disiplin dan menerima kompensasi yang layak cenderung memiliki kinerja lebih baik. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan mutu pendidikan.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Guru.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat dicapai melalui pendidikan. Sebagai sebuah lembaga, sekolah memiliki visi, misi, dan tujuan tersendiri yang harus dicapai melalui bimbingan profesional, sistem kerja organisasi yang efektif, serta lingkungan finansial dan nonfinansial yang sehat. Sekolah berfungsi sebagai sebuah sistem yang terdiri dari banyak bagian yang saling terkait, seperti siswa, pelajaran, dan guru, administrator sekolah, lingkungan belajar, serta sarana dan sumber daya. Semua komponen harus selaras dengan perubahan zaman agar proses pembelajaran berhasil. Keberhasilan pendidikan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya, jadi kinerja guru sangat penting untuk keberhasilan (Darmilisani *et al.*, 2024). Keberadaan guru yang profesional dan berkualitas sangat penting dalam dunia pendidikan. Guru memainkan peran utama dalam menciptakan interaksi pembelajaran yang efektif, yang menjadi inti dari keberhasilan proses pendidikan. Bahkan kurikulum yang dirancang dengan baik tidak akan dapat diimplementasikan secara maksimal tanpa adanya guru yang kompeten.

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, sektor pendidikan menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan kualitasnya. Guru dituntut untuk terus meningkatkan

kinerjanya agar dapat mencetak generasi yang memiliki daya saing tinggi. Tujuan pendidikan nasional, menurut pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 1989, adalah untuk meningkatkan kualitas hidup bangsa nasional, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 Pasal 4, bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta membentuk individu yang beriman, berakhlak mulia, berpengetahuan luas, dan bertanggung jawab terhadap masyarakat serta negara. Untuk mencapai tujuan tersebut, kualitas tenaga pendidik harus menjadi perhatian utama (Afida *et al.*, 2024) Pada jenjang pendidikan menengah, khususnya Sekolah Menengah Pertama (SMP), peran guru sangat penting dalam membangun kompetensi akademik maupun keterampilan siswa. Guru tidak hanya bertugas memberikan pengetahuan tetapi juga mendidik nilai-nilai moral dan membentuk karakter siswa. Oleh karena itu, guru harus berprestasi tinggi agar mereka dapat berfungsi sebagai pendidik, menjalankan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Dalam praktiknya, menilai kinerja guru bukanlah hal yang mudah. Penilaian kinerja diperlukan untuk memberikan umpan balik bagi sekolah dan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tingkat pendidikan adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru, fasilitas kerja, disiplin, serta kompensasi yang diterima. Guru yang memiliki gelar yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengajar. Selain itu, fasilitas kerja yang memadai, seperti perangkat teknologi dan alat bantu pembelajaran, juga berperan dalam meningkatkan efektivitas mengajar. Kinerja merujuk pada catatan hasil yang dicapai dalam suatu fungsi atau aktivitas pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Yusuf *et al.*, 2021). Kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugas, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, mencerminkan hasil kerja mereka. Dalam konteks guru, berbagai faktor mempengaruhi kinerja, termasuk tingkat disiplin kerja dan kompensasi yang diterima.

Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan guru serta memotivasi mereka untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi berperan dalam menjaga efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas, menciptakan lingkungan kerja yang profesional, serta meningkatkan kualitas pembelajaran (Gido *et al.*, 2025). Disiplin kerja adalah salah satu komponen kursorial yang mempengaruhi kinerja guru. Guru dengan tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif dan lebih bertanggung jawab atas tanggung jawab mereka. Namun, ketidakhadiran dan ketidakpatuhan terhadap peraturan masih merupakan beberapa masalah disiplin kerja di sekolah. Hal ini dapat menghambat tujuan sekolah secara keseluruhan.

Disiplin mencerminkan kesadaran serta kesiapan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di lingkungan kerja maupun norma sosial yang diterapkan. Disiplin juga mencerminkan tingkat tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Oleh karena itu kedisiplinan sangat penting bagi guru dan perlu ditanamkan secara berkelanjutan agar menjadi kebiasaan yang melekat dalam menjalankan tugasnya. (Darmilisani *et al.*, 2024). Mereka yang berhasil dalam bidangnya biasanya sangat disiplin, sedangkan mereka yang gagal biasanya tidak disiplin. (Darmilisani *et al.*, 2024). Disiplin kerja bukanlah satu-satunya aspek yang mempengaruhi kinerja guru, kompensasi juga memiliki peran yang signifikan. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi guru untuk bekerja lebih optimal, sedangkan kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada kualitas pembelajaran. Kompensasi memiliki beberapa tujuan yang perlu diperhatikan. Salah satu tujuannya adalah memberikan penghargaan atas prestasi kerja, di mana kompensasi yang layak menjadi bentuk apresiasi organisasi terhadap pencapaian dan kinerja guru (Widayati, 2019).

Salah satu fungsi Manajemen sumber daya manusia berarti membayar karyawan berdasarkan hasil kerja mereka (Yusuf *et al.*, 2021). Kompensasi sendiri merupakan cara untuk memberikan penghargaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas upaya mereka untuk organisasi tertentu. Dalam kebanyakan kasus, kompensasi dibagi menjadi yang finansial dan yang non-finansial: Gaji, upah, insentif, dan bonus adalah contoh kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial tidak langsung termasuk berbagai manfaat seperti jaminan

sosial, fasilitas kesehatan, asuransi, liburan, pensiun, dan manfaat lainnya termasuk hal-hal seperti kebijakan. Memenuhi kebutuhan hidup seorang karyawan dan keluarganya sangat bergantung pada kompensasi yang mereka terima. Selain itu, besarnya kompensasi juga menunjukkan status, penghargaan, dan kesejahteraan karyawan. Meskipun telah banyak Penelitian yang menyelidiki pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru masih kurang dalam memahami bagaimana kedua elemen ini berkorelasi satu sama lain untuk meningkatkan produktivitas guru. Sebagian besar kajian cenderung menyoroiti salah satu faktor saja tanpa mempertimbangkan hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi dalam membentuk kinerja guru secara keseluruhan.

SMP Negeri 7 Samarinda, yang berada di Jl. H.M. Kadrie Oening, Kelurahan Air Hitam, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, adalah subjek penelitian ini. Sekolah ini merupakan salah satu SMP berstatus negeri di wilayah Kecamatan Samarinda Ulu. Jumlah tenaga pendidik di sekolah tersebut mencapai 47 orang guru, yang terdiri dari guru berstatus ASN, PPPK, maupun honorer. Setiap guru di SMP Negeri 7 Samarinda digunakan sebagai populasi dan sampel penelitian dalam penelitian ini, karena jumlahnya yang masih tergolong terjangkau dan relevan dengan fokus kajian yang dilakukan. Data lengkap mengenai jumlah guru dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

**Tabel 1. Data Guru**

No	Bagian	Jumlah
1	PNS	24
2	PPPK	14
3	Honor Sekolah	6
4	Honor Daerah	3
Total		47

*Sumber: Bagian TU SMP Negeri 7 Samarinda*

Berdasarkan hasil wawancara awal dan observasi yang dilakukan pada tanggal 14 Maret 2025 di SMP Negeri 7 Samarinda, penulis menemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi guru. Salah satu guru yang diwawancarai menyampaikan bahwa beberapa guru masih belum sepenuhnya mematuhi aturan sekolah, khususnya dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu mengajar. Meskipun telah diberikan teguran, pelanggaran terhadap kedisiplinan tersebut masih terjadi. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam dunia pendidikan karena mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas, seperti mematuhi jadwal, menyusun rencana pembelajaran secara terstruktur, dan melaksanakan evaluasi dengan tepat. Di samping itu, kompensasi juga menjadi salah satu permasalahan yang muncul. Beberapa guru menyatakan bahwa kompensasi yang diterima baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif belum sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka jalankan. Ketidaksiesuaian ini berpotensi memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Oleh karena itu, permasalahan disiplin kerja dan kompensasi perlu ditelaah lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel ini memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda.

Menurut temuan penelitian sebelumnya (Darmilisani *et al.*, 2024), Disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kata lain, ada korelasi positif antara tingkat disiplin kerja dan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Putu *et al.*, 2020) menemukan bahwa, dengan kontribusi 73,10 persen dan sumbangan efektif 53,90 persen, Penemuan ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi berkorelasi positif dengan kinerja guru (Anugrah *et al.*, 2025).

Hasil penelitian sebelumnya (Hasibuan & Munasib, 2020), menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif yang signifikan pada kinerja guru. Penemuan ini mendukung gagasan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan proporsional terhadap tanggung jawab kerja mampu mendorong guru untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kedisiplinan, dan menunjukkan kinerja yang lebih mampu menyelesaikan tugas sekolah dengan lebih baik. Ini

sejalan dengan hasil penelitian oleh (Suherman, 2021), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru merasa diapresiasi melalui gaji tepat waktu, tunjangan, dan insentif prestasi. Namun, mereka juga menilai bahwa tunjangan kesehatan dan nominal kompensasi perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan kinerja agar lebih memotivasi (Sudirman *et al.*, 2025)

Akibatnya, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan secara bersamaan berdampak pada kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda. Diharapkan penelitian ini juga dapat membantu sekolah membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas guru dengan membuat sistem kompensasi yang lebih adil dan meningkatkan budaya disiplin kerja (Herstanti *et al.*, 2025).

## Metode

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif, di mana pengumpulan, pengolahan, dan analisis data angka adalah fokusnya. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur secara objektif dan sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja dan kompensasi, terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda. Dalam konteks ini, populasi ditentukan berdasarkan kesesuaian dengan topik yang diteliti, yaitu kinerja guru. Oleh karena itu, populasi dari 47 guru di SMP Negeri 7 Samarinda dipilih karena semua dari mereka relevan dengan disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja guru adalah variabel yang diteliti. Populasi ini dipilih untuk memberikan gambaran yang akurat tentang keadaan di lapangan sesuai dengan tujuan penelitian. (Handayani & Azizah, 2021)

Bagian populasi yang digunakan sebagai sumber data untuk penelitian ini adalah sampel. Metode penentuan sampling jenuh yang biasanya digunakan oleh peneliti yang ingin memperoleh generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, digunakan dalam penelitian ini (Handayani & Azizah, 2021). Metode ini dipilih untuk meminimalkan kesalahan data dan meningkatkan validitas hasil. Menurut pendapat para ahli, jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, sebaiknya seluruhnya dilibatkan dalam penelitian agar hasilnya lebih menyeluruh dan dapat digeneralisasikan dengan baik (Suryati *et al.*, 2022). Oleh karena itu, meskipun sampel yang digunakan sedikit, jika memiliki kandungan informasi yang mendalam, maka tetap memberikan manfaat yang signifikan (Sahir, 2021).

## Hasil dan Pembahasan

Hasil

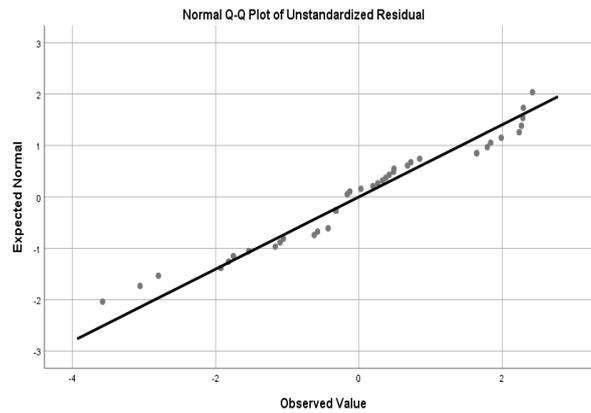
Uji Normalitas

**Tabel 2. Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.160	47	.004	.955	47	.066

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan tabel 2. hasil uji Shapiro-Wilk terhadap Unstandardized Residual, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,066 dengan statistik uji sebesar 0,955 dan jumlah sampel (df) sebanyak 47 Data residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Uji Shapiro-Wilk sendiri merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji normalitas data, terutama cocok untuk ukuran sampel kecil hingga menengah. Dalam situasi ini, normalitas residual penting untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena residual adalah perbedaan antara nilai observasi dan nilai prediksi. Setelah asumsi normalitas residual ini dipenuhi, model regresi yang digunakan dapat dianalisis lebih lanjut.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Grafik Q-Q Plot pada Gambar 1 memperlihatkan perbandingan antara nilai residual yang diamati dengan distribusi normal secara teoritis. Titik-titik pada grafik menggambarkan data residual, sedangkan garis lurus menunjukkan distribusi normal yang ideal. Sebagian besar titik terlihat mengikuti pola garis tersebut, meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada bagian ujung grafik. Pola ini masih dapat diterima dan menunjukkan bahwa residual memiliki kecenderungan distribusi normal. Oleh karena itu, grafik ini memperkuat hasil uji Shapiro-Wilk yang menunjukkan nilai signifikansi 0,066, yang berarti data residual dapat dianggap normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas model regresi telah dipenuhi.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Total_DK	0,932	1,073	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Total_KO	0,932	1,073	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

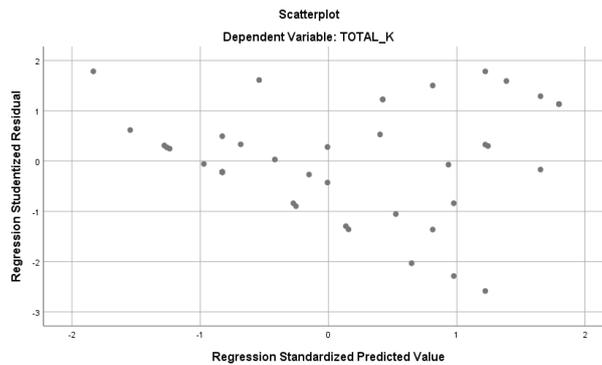
Pada tabel 2 Nilai VIF (Faktor Inflasi Variasi) masing-masing adalah 1,073, dan nilai toleransi untuk kedua variabel adalah 0,932. Kedua nilai ini masih berada dalam batas normal, karena nilai tolerance jauh dari nol dan nilai VIF berada jauh di bawah batas kritis 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada kedua variabel tersebut, dan keduanya layak digunakan dalam model analisis regresi.

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikan	Keterangan
Total_DK	0,676	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
Total_KO	0,768	Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Pada tabel 3. melalui metode sperman diketahui hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan hasil analisis untuk dua variabel, yaitu Total\_DK dan Total\_KO, terkait dengan gejala heteroskedastisitas. Tidak ada gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel tersebut, karena Total\_DK memiliki nilai signifikansi 0,676 dan Total\_KO memiliki nilai 0,768. Nilai-nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan kata lain, variabel-variabel ini menunjukkan heteroskedastisitas, artinya variabilitas data tidak berubah seiring dengan perubahan nilai variabel independen, sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan lebih tepat.



**Gambar 2. Uji Heteroskedasitas**

*Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)*

Gambar 2 menunjukkan sebuah grafik scatter plot yang menggambarkan hubungan antara dua variabel. Di sumbu horizontal (x) terdapat nilai prediksi dari regresi, sementara di sumbu vertikal (y) terdapat nilai variabel yang diamati. Setiap titik pada grafik mewakili pasangan data dari kedua variabel tersebut. Grafik ini biasanya digunakan untuk menganalisis apakah terdapat pola atau hubungan analisis regresi antara variabel independen dan dependen. Di bagian bawah, ada keterangan yang menunjukkan bahwa ini adalah bagian dari bab tentang analisis regresi

**Tabel 5. Uji Regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7.703	2.399
TOTAL_DK	.649	.107
TOTAL_KO	.227	.085

*Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)*

Berdasarkan tabel diatas, diketahui model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,703 + 0,649 X_1 + 0,227 X_2$$

Persamaan ini dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta 7,703 jika nilai  $X_1$  (TOTAL\_DK) dan  $X_2$  (TOTAL\_KO) sama dengan nol, maka nilai variabel dependen (Y) diprediksi sebesar 7,703. Dengan kata lain, ini adalah nilai dasar Y ketika tidak ada pengaruh dari kedua variabel independen.
- Koefisien regresi 0,649 untuk variabel  $X_1$ , TOTAL\_DK, menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel  $X_2$  tetap, nilai Y akan meningkat sebesar 0,649 satuan setiap satuan jika TOTAL\_DK ditingkatkan satu satuan. Ini menunjukkan bahwa TOTAL\_DK sangat mempengaruhi variabel dependen.
- Koefisien regresi untuk variabel  $X_2$  (TOTAL\_KO) Nilai 0,227 menunjukkan bahwa, dengan asumsi  $X_1$  konstan, setiap kenaikan satu satuan pada TOTAL\_KO akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,227 satuan. Meskipun pengaruhnya juga positif, dampak TOTAL\_KO terhadap Y lebih kecil dibandingkan TOTAL\_DK.

Secara keseluruhan, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa baik TOTAL\_DK maupun TOTAL\_KO sama-sama berpengaruh positif terhadap variabel Y, dengan TOTAL\_DK memberikan kontribusi yang lebih besar.

**Tabel 6. Uji Persial (t)**

	Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
	(Constant)	3.211	.002		
1	TOTAL_DK	6.073	.000	.932	1.073
	TOTAL_KO	2.668	.011	.932	1.073

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

#### Pengujian Hipotesis Pertama (H1) – Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji statistik yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,073, lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,678, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Hal ini sejalan dengan koefisien regresi sebesar 0,649, yang menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel kompensasi tetap, kinerja guru akan meningkat sebesar 0,649 satuan dengan setiap peningkatan satu satuan dalam disiplin kerja.

#### Pengujian Hipotesis Kedua (H2) – Kompensasi ( $X_2$ )

Selain itu, telah terbukti bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda. Ditunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,668, lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,678, dan nilai sig sebesar 0,011, yang kurang dari 0,05. Hasilnya menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak valid, dan hipotesis alternatif ( $H_2$ ) valid. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki dampak yang sebenarnya terhadap kinerja guru. Dengan asumsi disiplin kerja tetap, kinerja guru akan meningkat 2,668 satuan per satuan per kenaikan kompensasi, menurut koefisien regresi 2,668.

#### Konstanta (Y)

Nilai konstanta sebesar 3,211 menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja dan kompensasi dianggap tidak memberikan kontribusi (bernilai nol), maka nilai dasar kinerja guru berada pada angka 3,211. Ini menjadi titik awal atau dasar kinerja guru sebelum dipengaruhi oleh kedua variabel bebas tersebut.

**Tabel 6. Uji Simultan (F)**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	115.071	2	57.535	28.117	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	90.036	44	2.046		
	Total	205.106	46			

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Tabel 6 menunjukan nilainya jauh lebih kecil dari 0,05, nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model yang menggunakan TOTAL\_DK dan TOTAL\_KO secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel yang diteliti. Selain itu, nilai F hitung sebesar 28,177 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa TOTAL\_DK dan TOTAL\_KO memiliki peran penting yang sama dalam mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan

**Tabel 7. Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.541	1.430

Sumber: Data diolah oleh penulis (2025)

Tabel 7 menunjukkan seberapa baik model regresi menjelaskan variabel yang diteliti. Nilai R = 0,738 artinya ada hubungan yang kuat antara TOTAL\_DK dan TOTAL\_KO dengan

variabel dependen. Nilai R Square = 0,561 menunjukkan bahwa 56,1% perubahan variabel dependen dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Nilai Adjusted R Square = 0,561 adalah versi yang sudah disesuaikan dengan jumlah variabel, dan tetap menunjukkan hasil yang baik. Sedangkan Standar Error = 1,457 menunjukkan seberapa jauh hasil prediksi menyimpang dari nilai sebenarnya, dan nilainya tergolong kecil, artinya model cukup akurat.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 7 Samarinda**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda. Hal ini mencerminkan bahwa guru yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi, seperti mematuhi aturan sekolah, hadir tepat waktu, dan menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya lebih mungkin bekerja dengan lebih baik, seperti yang ditunjukkan oleh temuan ini bahwa penerapan disiplin kerja yang baik di lingkungan sekolah mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Hasil penelitian (Utari, 2019) menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kinerja guru dan tingkat disiplin kerja mereka. Disiplin kerja berperan penting dalam membentuk perilaku kerja yang positif, mencerminkan tanggung jawab, dan mendorong penyelesaian tugas secara tepat waktu, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru. Selain itu, (Muharani Fiannisa & Muis Fauzi Rambe, 2021) juga menyatakan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja guru, tetapi penelitian mereka juga menemukan bahwa beberapa guru belum sepenuhnya menaati peraturan dan melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, yang terlihat dari tanggapan responden dalam kuesioner. Temuan ini menunjukkan pentingnya peningkatan kesadaran disiplin di kalangan guru guna mendorong kinerja yang lebih optimal secara menyeluruh.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMP 7 Negeri Samarinda**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda. Artinya, ketika kompensasi yang diberikan meningkat, maka kinerja guru juga cenderung mengalami peningkatan. Temuan ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Syafrin, 2024), yang juga menemukan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai merupakan komponen penting dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai uji statistik lebih besar daripada ambang batas dan bahwa nilai signifikansi berada di bawah angka 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru meningkat ketika mereka melakukan tugas dan tanggung jawab sekolah dan menerima kompensasi yang lebih baik. Hasil penelitian (Hulmawiyah et al., 2018), menunjukkan bahwa meskipun kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan guru memiliki peran yang lebih menentukan dalam meningkatkan kepuasan kerja dibandingkan kompensasi yang diterima. Sementara itu, (Haryanti et al., 2024) menemukan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pendidik. Jika guru diberi gaji, tunjangan, dan insentif yang tepat, mereka akan lebih baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawab mereka di sekolah. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu komponen penting yang membantu guru berhasil dalam dunia pendidikan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi secara Bersamaan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 7 Samarinda**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 7 Samarinda. Ini berarti bahwa jika kedua komponen ini dikelola dengan baik secara bersamaan, kinerja guru

di sekolah akan benar-benar meningkat. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana guru mematuhi aturan, hadir tepat waktu, menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, serta menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan. Sementara kompensasi mencerminkan penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada guru atas kinerja dan tanggung jawab yang mereka emban, baik berupa finansial maupun non-finansial. ketika guru memiliki disiplin kerja yang tinggi dan pada saat yang sama merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang adil dan layak, maka hal ini menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Di lingkungan seperti ini, guru akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan menjalankan tugas mereka secara profesional. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Suherman, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penerapan disiplin yang baik serta sistem kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas guru di sekolah. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian (Kartika et al., 2022), yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara statistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa keduanya memainkan peran penting dalam memastikan lingkungan pendidikan berjalan dengan cara yang terbaik.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 7 Samarinda, yang beralamat di Jalan H.M. Kadrie Oening, Kelurahan Air Hitam, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru diteliti dengan metode kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 47 guru, sampel dari semua guru di sekolah tersebut.

Penelitian kami menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang guru, maka semakin baik pula dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi yang layak dan sesuai mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja guru, sehingga berdampak pada meningkatnya kualitas kinerja mereka di lingkungan sekolah. Secara simultan, disiplin kerja dan kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja guru. Kedua faktor ini saling mendukung dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Meningkatkan kualitas karyawan di sektor pendidikan dapat dicapai dengan meningkatkan kedisiplinan dan memberikan kompensasi yang adil.

## **Referensi**

- Afida, N., Elmiah, T., & Chanifudin. (2024). Keterkaitan Antara Pendidikan Islam dan Pendidikan Nasional. 4, 3362-3369.
- Anugrah, M. Y., Saidillah, S. R., Sudirman, H. A., Ulfa, S., Hadiyanti, E., Business, E., Muhammadiyah, U., Timur, K., Business, E., Muhammadiyah, U., & Timur, K. (2025). Sustainable Hr Practices : Integrating ESG (Environmental, Social, Governance) Goals In Human. 1-12.
- Darmilisani, D., Istiqamah, N. K., & Hasibuan, R. F. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Aksebilitas Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Guru Di Sman 4 Medan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE)*, 17(1), 585-599.
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495-509. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.873>
- Haryanti, S., Ayu Nyoman, N., & Prayito, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Ngapel Kabupaten Kendal. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Budaya

- Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Kecamatan Ngapel Kabupaten Kendal, 09(September), 321-332.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(September), 247-258.
- Herstanti, G., Suhud, U., & Handaru, A. W. (2025). The influence of digital publicity and E-WOM on destination image and visit intention. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(1), 2493-2499. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i1.5008>
- Hulmawiyah, Sri Hariani, L., & Yudiono, U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smpn Kota Semarang. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 3(3), 1-10. <https://doi.org/10.21831/cp.v3i3.4207>
- Kartika, I., Muljadi, & Isomudin. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (SMB) Chong - De.
- Muharani Fiannisa, B. D., & Muis Fauzi Rambe. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1), 43-58. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Putu, N., Madya, S., & Putra, M. (2020). Kontribusi Disiplin Kerja dan Resiliensi Terhadap Kinerja Guru. 1, 121-132.
- Sahir, S. H. (2021). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022. 2021.
- Sudirman, H. A., Fauziah, F., Kharisma, F., & Baskara, O. P. (2025). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. 18, 614-629.
- Suryati, Tannady, H., Lestari, N. C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). Analisis peran disiplin kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan karyawan sekolah dasar di DKI Jakarta. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(4), 6611-6624. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4219>
- Syafrin, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi. 1(2), 382-388.
- Utari, K. T. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru (The influence of work discipline on teacher performance). 4(2), 238-245. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 17-24.
- Yusuf, Iswanto, Y., & Adie. (2021). manajemen sumber daya manusia. Universitas Terbuka.