

---

# Pengaruh Kedisiplinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi

Merinda Dita Kusuma<sup>1</sup>, Seno Sumowo<sup>2</sup>, Haris Hermawan<sup>3,\*</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Jember. 1; [dittakusuma205@gmail.com](mailto:dittakusuma205@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Jember .2; [senosumowo@unmuhjember.ac.id](mailto:senosumowo@unmuhjember.ac.id)

<sup>3</sup> Universitas Muhammadiyah Jember .3; [harishermawan@unmuhjember.ac.id](mailto:harishermawan@unmuhjember.ac.id)

**Abstrak:** Sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang harus dimiliki oleh perusahaan karena dapat menjalankan perusahaan secara efektif dan efisien agar mampu mencapai target. Salah satu yang perlu diperhatikan yaitu kinerja karyawan, salah satunya yaitu kinerja pengajar atau guru yang dapat dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya tingkat kedisiplinan. Penegakan kedisiplinan merupakan suatu yang penting karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien, saat ini kedisiplinan pada guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi cukup menurun. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 75 orang yang diambil dari guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, dengan menggunakan sampel sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, yang dikenal dengan sampel sensus. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.

**Kata kunci:** Kedisiplinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja.

**Abstrak:** *Human resources are the most important capital that must be owned by the company because they can run the company effectively and efficiently in order to be able to achieve the target. One thing that needs attention is the performance of employees, one of which is the performance of teachers or teachers which can be influenced by several factors including the level of discipline. Discipline enforcement is important because discipline will make the work more effective and efficient, currently the discipline of teachers of SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi is quite decreasing. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of discipline, compensation and work motivation have a significant effect on the performance of teachers at SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. This type of research is causality research. The population in this study amounted to 75 people taken from teachers of SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, using saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are sampled, known as census samples. The analysis tool uses multiple linear regression. The results of the study prove that discipline, compensation and work motivation have a significant effect on the performance of teachers at SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.*

**Keywords:** *Discipline, Compensation, Work Motivation, Performance.*

## Pendahuluan

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Pendidikan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang harus terus berjalan seiring dengan usia manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya yang ada di negaranya. Pendidikan merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang, juga untuk mempersiapkan dunia esok yang lebih sejahtera. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah Aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), atau

---

bentuk lain yang sederajat. Mengingat bahwa pendidikan merupakan masalah yang teramat penting karena menyangkut macam-macam sektor kehidupan bagi pemerintah dan semua masyarakat, maka perlu adanya langkah-langkah pembangunan yang direncanakan dan dilaksanakan.

Guru sebagai salah satu unsur dalam proses belajar mengajar memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer of knowledge, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang disiplin agar mampu menjadi teladan bagi siswa. Kinerja pengajar atau guru bisa dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya tingkat kedisiplinan. Penegakan kedisiplinan merupakan suatu yang penting karena dengan adanya kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Faktor lainnya adalah kompensasi pemberian kompensasi sangat penting bagi guru karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja guru dan tentunya akan memotivasi dan mendorong guru untuk lebih baik dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya maka dari itu kedisiplinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan guru dan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk mengubah perilaku serta upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (dalam Thaief, 2015.) Terdapat 5 komponen yang mendukung terjadinya disiplin kerja. Komponen tersebut dapat digunakan sebagai alat pengukur disiplin kerja guru dan karyawan. Kelima komponen yang mendukung terjadinya disiplin, yaitu Ketepatan waktu hadir dalam bekerja, Ketaatan terhadap standar kerja, Kepatuhan terhadap peraturan, Tingkat kewaspadaan, Bekerja etis.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keharmonisan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari kerja. Dalam hal ini, seorang guru ataupun karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi yang rendah dapat menurunkan produktivitas para guru dan karyawan dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas guru dan karyawan. Pernyataan tersebut sangat jelas bahwa kompensasi merupakan aset utama agar guru dan karyawan dapat bekerja secara produktif. Pemberian kompensasi dapat membangkitkan kemampuan tersendiri dari guru dan karyawan masing-masing, sehingga lembaga pendidikan atau dalam hal ini sekolah dapat melihat kemampuan para guru dan karyawannya. Kompensasi yang efektif juga dapat membuat para guru dan karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan terhadap sekolah dimana mereka bekerja. Pemberian kompensasi tentu sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja. Suatu lembaga pendidikan atau sekolah pasti akan memberikan suatu kompensasi kepada para guru dan karyawannya agar mereka termotivasi dan menjadi semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Adanya motivasi yang diberikan tentunya akan mendorong guru dan

karyawan untuk bekerja secara produktif guna mencapai visi misi lembaga pendidikan/sekolah. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.

## Metode

### Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal serta menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiasi kausal adalah penelitian yang digunakan untuk membuktikan sejauh mana hubungan dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Menurut Sugiyono (2015:14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh disiplin, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 75 orang yang diambil dari guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, dengan teknik sampling jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Mengingat jumlah guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi yang hanya 75 orang, maka seluruh guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi akan dilibatkan sebagai responden penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan ada 3 hal yaitu menggunakan wawancara, kuesioner dan observasi. Wawancara yang di ajukan akan langsung ditujukan pada para kepala sekolah, sedangkan kuesioner akan dibagikan kepada guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi untuk menilai tingkat kinerja pada penelitian ini, kemudian observasi akan langsung dilakukan pada tempat penelitian guna mendapatkan informasi yang valid.

## Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	R tabel 5% (75)	R Hitung	Signifikasi	Keterangan
Kedisiplinan (X1)				
X1.1	0,224	0,897	0,000	Valid
X1.2	0,224	0,816	0,000	Valid

X1.3	0,224	0,875	0,000	Valid
X1.4	0,224	0,838	0,000	Valid
Kompensasi (X2)				
X2.1	0,224	0,868	0,000	Valid
X2.2	0,224	0,863	0,000	Valid
X2.3	0,224	0,878	0,000	Valid
X2.4	0,224	0,828	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X3)				
X3.1	0,224	0,898	0,000	Valid
X3.2	0,224	0,888	0,000	Valid
X3.3	0,224	0,884	0,000	Valid
X3.4	0,224	0,887	0,000	Valid
X3.5	0,224	0,872	0,000	Valid
X3.6	0,224	0,881	0,000	Valid
X3.7	0,224	0,895	0,000	Valid
X3.8	0,224	0,894	0,000	Valid
Kinerja (Y)				
Y1.1	0,224	0,839	0,000	Valid
Y1.2	0,224	0,879	0,000	Valid
Y1.3	0,224	0,876	0,000	Valid
Y1.4	0,224	0,879	0,000	Valid
Y1.5	0,224	0,840	0,000	Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, April 2022

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua variabel adalah valid dan konsisten, dan instrumen dalam penelitian ini dianggap valid karena  $r$  estimasi lebih besar dari  $r$  tabel, yaitu 0,220, dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpa	Reabilitas	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0,60	0,831	Reabilitas diterima
Kompensasi (X2)	0,60	0,832	Reabilitas diterima
Motivasi Kerja (X3)	0,60	0,799	Reabilitas diterima
Kinerja (Y)	0,60	0,819	Reabilitas diterima

Sumber : Data Primer yang Diolah, April 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel dari uji reliabilitas memiliki nilai total lebih besar dari 0,60 (*cronbach alpha*) menunjukkan reliabel atau konsisten. Menurut Ghozali (2018), jika skor *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, kuesioner atau kuesioner dianggap reliabel atau konsisten.

**Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	1.215	1.271		.956	.342		
Kedisiplinan	0.405	0.192	0.273	2.111	0.038	0.174	5.731
Kompensasi	0.226	0.227	0.165	3.994	0.024	0.146	8.416
Motivasi Kerja	0.281	0.080	0.484	3.515	0.001	0.154	6.481

Sumber : Data Primer yang diolah, April 2022.

Berdasarkan tabel 3. menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,215 + 0,405X_1 + 0,226X_2 + 0,281X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

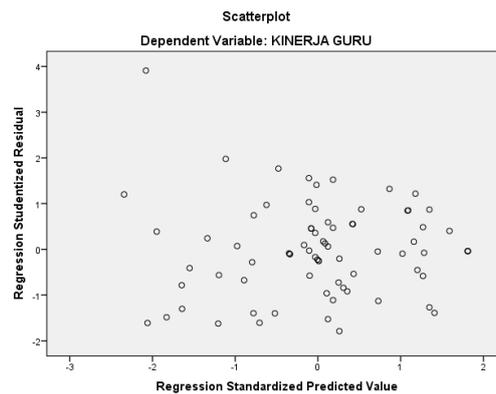
a = Kostanta Sebesar 1,215 menyatakan bahwa variabel kedisiplinan, kompensasi dan motovasi kerja dinilai konstan, maka kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi akan berpengaruh positif sebesar 1,215. Variabel kedisiplinan (X1) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai 0,405. Artinya setiap penambahan variabel kedisiplinan sebesar 1, maka kedisiplinan akan mengalami peningkatan sebesar 0,405 Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kedisiplinan yang ada maka akan meningkatkan kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. Variabel kompensasi (X2) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai 0,226. Artinya setiap penambahan variabel kompensasi sebesar 1, maka kompensasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,226. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kompensasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. Variabel motovasi kerja (X3) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja (Y) dengan nilai 0,281. Artinya setiap penambahan variabel motovasi kerja sebesar 1, maka motovasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,281. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan motovasi kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kedisiplinan (X1)	0.174	5.731	Tidak Ada Multikolonieritas
Kompensasi (X2)	0.146	8.416	Tidak Ada Multikolonieritas
Motivasi Kerja (X3)	0.154	6.481	Tidak Ada Multikolonieritas

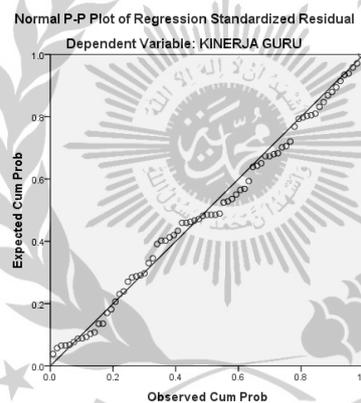
Sumber : Data primer Diolah yang diolah, April 2022.

Pada tabel 5 semua variabel bebas memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sedangkan menurut Ghazali (2018), nilai toleransi yang kurang dari 10 atau sama dengan nilai VIF biasanya digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. lebih dari 0,1 Kesimpulannya adalah tidak ada multikolinieritas.



**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas.**

Berdasarkan gambar 1 hasil uji heteroskedastisita titik-titik tersebut berada di atas dan diambil secara acak dengan angka 0 pada sumbu Y, seperti yang dapat dilihat. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini sejalan dengan penegasan Ghozali (2018) bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang terlihat dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Pada gambar 2 variabel dependen Residual Standar Y, hal ini Saat titik pada baris mengikuti garis diagonal, data dalam gambar 2 bagan dianggap didistribusikan secara teratur.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Variabel	t hitung	Signifikasi
Kedisiplinan (X1)	2.111	0.038
Kompensasi (X2)	3.994	0.024
Motivasi Kerja (X3)	3.515	0.001

Sumber : Data Primer yang diolah, April 2022

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yaitu kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja di katakan berpengaruh signifikan, sesuai data semua variabel nilai signifikannya kurang atau lebih kecil dari 0,05.

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Berganda R<sup>2</sup>**

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	.890 <sup>a</sup>	0.792	0.783	1.91455	1.893

Sumber : Data Primer yang diolah, April 2022

Berdasarkan tabel 6 hasil analisis yang bisa dilihat, bahwa diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) sebesar 0,783, hal ini berarti 78,3% perubahan kinerja dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan, kompensasi dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 21,7% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Hipotesis pertama yang telah dipaparkan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, dibuktikan dengan t hitung sebesar 4.388 dari variabel kualitas informasi memiliki nilai signifikansi sebesar 2.111 dari variabel kedisiplinan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,038 < 0,05$  (= 5%) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Kedisiplinan yang diterapkan pada guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi yaitu pertama sikap, yaitu mental dan perilaku guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan guru ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, kedua norma yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan guru secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan sekolah, ketiga tanggungjawab yaitu merupakan kemampuan guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi dalam menjalankan tugas dan peraturan dari sekolah. Jika guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi semakin mengikuti kedisiplinan yang ada maka tingkat kinerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Pada penelitian Ngide (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian Catherine (2016) searah dengan penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. Jadi, ia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan

Hipotesis kedua yang telah dipaparkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. Dibuktikan dengan t hitung sebesar 3.049 dari variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar

3.994 dari variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,024 < 0,05$  ( $= 5\%$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kompensasi yang diterapkan oleh guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi yaitu pertama upah dan gaji yaitu upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi per jam sedangkan upah merupakan basis bayaran yang kerap kali di gunakan bagi guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi dan pemeliharaan, kedua insentif yaitu tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh sekolah kepada guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, ketiga tunjangan yaitu asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung sekolah, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian dari guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, keempat fasilitas yaitu kenikmatan/fasilitas seperti mobil khusus sekolah, tempat parkir khusus dan kenikmatan (perlakuan khusus) yang diperoleh guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Pada penelitian Syamra (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian Lismiaturun (2021) searah dengan penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Hipotesis ketiga yang telah dipaparkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. Dibuktikan dengan  $t$  hitung sebesar 3.515 dari variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  ( $= 5\%$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Motivasi kerja yang ada pada guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi yaitu pertama daya pendorong yaitu naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu guru menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing, kedua kemauan yaitu dorongan guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan) ketiga kerelaan yaitu suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas), keempat membentuk keahlian yaitu proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi dalam suatu bidang ilmu tertentu yang ada pada sekolah, kelima membentuk keterampilan yaitu kemampuan guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi, keenam tanggung jawab yaitu suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan dari guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, ketujuh kewajiban yaitu sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepada guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, misalnya dalam bidang kerja, berupa tugas-tugas yang harus diselesaikan, kedelapan tujuan yaitu merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana sekolah ber-

maksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana sekolah sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Arum dan Dani (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian Kojongian (2016) searah dengan penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Winardi (2015:322) Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang oprimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

### Simpulan

Dari data yang didapat dan dianalisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan oleh peneliti yaitu kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, hasil temuan ini berarti semakin baik sekolah SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi dalam memberkan kedisiplinan bagi guru, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja para guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, hasil temuan ini berarti semakin baik sekolah SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi dalam memberkan kompensasi bagi guru, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja para guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi, hasil temuan ini berarti semakin baik sekolah SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi dalam memberkan motivasi kerja bagi guru, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja para guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. Kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi. Artinya ketiga variabel yang diangkat pada penelitian ini yaitu kedisiplinan, kompensasi, dan motivasi dapat mampu mempengaruhi kinerja yang ada pada guru SMK Darussalam Blokagung Banyuwangi.

### Daftar Pustaka

- Arum. Dani. (2015). Kontribusi Kompensasi dan Motivasi Mengajar Terhadap Kinerja Mengajar Guru. Vol.22. No.1
- Catherine. Sesiliya. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya : CV. Cahaya Citrasurya Indoprima, Vol 4 No 2
- Evriani, E., Susanti, N., Ferina, Z. I. (2015). Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Dengan Prestasi Kerja Pegawai. Lebong : Jurnal EMAK : jurnal ekonomi manajemen akuntansi dan keuangan, Vol. 1 No. 4
- Ghozali, Imam, (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. BP Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi*. *Jurnal penjaminan mutu*
- Ilham. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru*. *e-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 10, Oktober 2015 hlm 105-115
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ngiode, Syafrin. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 4 No. 2
- Rahmawati, Sri. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Dan Kompensasi Terhadap Profesionalisme Guru Di SMK Negeri 3 Palu*. Volume 3 Nomor 13.
- Rivai, Veithzal. Ella Djauhari Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta
- Satrohadiwiryo, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Gravindo Persada.
- Setiawan, F., Kartika Dewi, A. A. (2014). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkat Anugerah*. *E-jurnal Manajemen Unud*, 3(5), 1471-1490
- Setiawan, Rony Ika. (2016). *Pengembangan sumber daya manusia dibidang pariwisata : prespektif potensi wisata daerah berkembang*. Vol. 1 No. 1
- Silaban, Himsar. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. DKI Jakarta : Public Administration Journal Vol. 2 No. 2
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siska, Adilla Juita. (2017). *Pengaruh disiplin dan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru*. Solok : Jurusan PIPS FKIP UMMY, Vol. 1 No. 2
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2017). *Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Banten: *jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 7, No. 1
- Suryadi, Ratno Nur. (2020). *pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru*. Makassar : Universitas Negeri Makassar, Vol. 1 No. 1
- Syamra, Yesmira. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. *Journal of Economic and Economic Education* Vol.4 No.2 (258-268)
- Teddy, Y, S., Gasim, Akbar, Y. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perusahaan*. *Jurnal Akuntansi*, Vol. 3 No. 3
- Winardi. (2015). *Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Winda j. Kojongian. (2016). *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo*. Vol 4 No 4.