

## Analisis Beban Kerja Guru Disertai Disiplin Serta Kompensasi Dalam Memprediksi Kinerja Mengajar

**M. Amir Syarifudin, Eka Askafi, Deby Satyo Rusandy**

Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri

Email: al.ahmad081991@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to evaluate the impact of work discipline, workload, and compensation on teacher performance at SMKN 1 Purwoasri, Kediri, East Java. A quantitative approach was used, with 62 teachers as the sample, selected through saturated sampling. Data were collected using questionnaires and analyzed with descriptive statistics, validity and reliability tests, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, regression analysis, coefficient of determination ( $R^2$ ), and hypothesis testing, using SPSS version 22 for Windows. The results indicate that work discipline does not have a significant impact on teacher performance, while workload and compensation both show a significant influence. Furthermore, the three variables collectively have a significant effect on teacher performance.*

**Keywords:** Teacher Performance, Work Discipline, Workload, Compensation.

### **A. Latar Belakang Teoretis**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset vital bagi organisasi, berperan sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan (Wahyuni, 2021). Keberhasilan suatu institusi sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya, karena mereka bertanggung jawab dalam merancang dan menetapkan arah masa depan institusi tersebut (Hutagalung, 2022). Dalam era industri 4.0, perkembangan teknologi dan komunikasi semakin pesat, namun peran SDM tetap sangat penting sebagai pengguna sekaligus pengembang teknologi (Susilo et al., 2019; Indrasari et al., 2019). Negara yang unggul dalam persaingan industri 4.0 umumnya adalah negara yang mampu mencetak tenaga kerja yang berkualitas, yang menjadi tantangan besar bagi negara berkembang agar tidak tertinggal (Susilo & Putranto, 2018).

Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas dan siap bersaing di era globalisasi (Singh, 2019; Hussin, 2018). Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman, cakap, kreatif, mandiri, serta mampu berperan aktif dalam kehidupan masyarakat (Helda & Syahrani, 2022). Pendidikan yang baik akan menciptakan individu yang tidak hanya kompetitif, tetapi juga dapat beradaptasi dengan perubahan zaman dan kemajuan ilmu pengetahuan, yang akan berdampak langsung pada kemajuan

bangsa (Johnes et al., 2017). Oleh karena itu, pendidik memiliki peran sentral dalam menciptakan suasana belajar yang efektif dan membentuk karakter peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan nasional (Habe & Ahiruddin, 2017).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mendukung pembangunan nasional di Indonesia. Proses pembelajaran di sekolah merupakan kegiatan utama yang menjadi bentuk layanan pendidikan kepada masyarakat (Debora & Amir, 2022; Hayudiyani et al., 2020). Sekolah memiliki kebebasan dalam memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, dan kondisi yang ada di sekolah. Strategi pembelajaran yang berfokus pada siswa lebih efektif dalam meningkatkan partisipasi aktif mereka dalam proses belajar (Fajrin, 2018).

Guru memiliki peran sentral dalam menyampaikan ilmu dan membentuk karakter siswa. Sebagai sumber belajar, guru mengajarkan keterampilan dasar seperti membaca, menulis, dan berhitung, serta memberikan pengetahuan baru. Selain itu, guru juga berperan sebagai pembimbing yang mengembangkan sikap, perilaku, dan nilai-nilai (Sardiman, 2016). Peran guru di sekolah mencakup berbagai aspek, mulai dari sebagai komunikator dan motivator hingga sebagai evaluator dan pengganti orang tua. Guru tidak hanya menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga berfungsi sebagai katalisator dalam membentuk sikap dan nilai-nilai siswa.

SMK Negeri 1 Purwoasri, yang terletak di Kabupaten Kediri, Jawa Timur, memiliki visi untuk menghasilkan lulusan yang memiliki karakter melalui pendidikan vokasi yang berkualitas. Misi sekolah ini berfokus pada pembentukan karakter siswa sesuai dengan Profil Pelajar Pancasila serta membekali mereka dengan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang relevan dengan tantangan global. Tujuan sekolah ini mencakup pembentukan sikap dan perilaku yang beriman, berakhhlak mulia, serta mengembangkan pribadi yang mandiri, kreatif, dan inovatif, guna menciptakan lulusan yang terampil dan kompeten di bidangnya (SMK Negeri 1 Purwoasri).

SMK Negeri 1 Purwoasri memiliki fokus utama pada pendidikan, dengan total 62 guru yang berdedikasi. Jumlah tersebut terdiri dari guru tetap ASN, yang mencakup PNS dan P3K, di mana terdapat 54 orang PNS, dengan rincian 4 orang bergelar S2 dan 50 orang bergelar S1. Selain itu, terdapat juga guru tidak tetap (GTT), yang terdiri dari 7 orang lulusan S1 dan 8 orang lulusan S2. Dengan jumlah guru yang cukup besar, diharapkan kebutuhan siswa dalam mendapatkan pelajaran dapat terpenuhi, mengingat jumlah murid di SMK Negeri 1 Purwoasri di Kabupaten Kediri cukup banyak, sehingga tidak ada alasan bagi guru untuk tidak mengajar di kelas.

Guru berperan penting sebagai teladan bagi siswa, dan penampilan mereka, termasuk mengenakan seragam yang sesuai, memengaruhi perilaku siswa. Di SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, beberapa guru tidak mengenakan seragam sesuai ketentuan dengan alasan ketidaknyamanan atau keperluan acara lain. Hal ini berdampak pada kinerja guru, yang dalam konteks pendidikan merujuk pada kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas pembelajaran dengan optimal (Kusnadi, 2022; Lie et al., 2021). Kinerja yang baik seharusnya didasarkan pada standar profesional dan efektivitas dalam melaksanakan tugas mengajar (Erajati, 2017).

Kinerja guru dipengaruhi oleh kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya, baik dalam kehadiran, perencanaan pembelajaran, hingga pengajaran di kelas. Kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, karena semakin disiplin seorang guru,

semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2013). Disiplin yang baik terlihat dari kepatuhan terhadap peraturan, seperti mengenakan seragam, hadir tepat waktu, serta mengajar dengan penuh tanggung jawab. Ketidakdisiplinan yang terjadi di SMKN 1 Purwoasri, seperti keterlambatan masuk kelas dan absensi yang tidak sesuai prosedur, dapat menurunkan kualitas pembelajaran dan memengaruhi perilaku siswa.

Selain kedisiplinan, beban kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja guru. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan mengurangi efektivitas pengajaran (Kusnawan & Marbun, 2022; Rachman, 2019). Meskipun beban kerja yang tinggi, seperti tugas administratif dan pengajaran, bisa memengaruhi kinerja, penting bagi guru untuk mampu mengelola waktu dan tugas dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kinerja, sementara beban yang berlebihan dapat menghambat prestasi (Nofritar & Indra Syafrin, 2024).

Kompetensi guru juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi yang diterima. Kompensasi yang sesuai, baik finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Zaeni et al., 2022). Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Di SMKN 1 Purwoasri, penerapan sistem kompensasi yang adil dan transparan diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru, khususnya dalam hal kedisiplinan dan pengajaran yang efektif. Dengan demikian, kombinasi antara kedisiplinan, beban kerja yang seimbang, dan kompensasi yang memadai sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa rumusan masalah terkait pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Purwoasri Kabupaten Kediri. Pertama, penelitian ini akan menguji apakah disiplin kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja guru. Kedua, penelitian ini juga akan menilai apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Ketiga, penelitian ini akan

mengeksplorasi apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga akan mengkaji pengaruh simultan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Purwoasri Kabupaten Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru secara terpisah, serta untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji pengaruh simultan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru.

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada berbagai pihak. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat menjadi sarana praktikum dan wawasan tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Bagi guru, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk meningkatkan disiplin dan kinerjanya. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dalam meningkatkan kinerja guru melalui disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut dengan permasalahan serupa di masa depan.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara acak, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif fokus pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antar variabel, menghasilkan hasil yang lebih terukur dan informasi yang lebih akurat berdasarkan data yang dikumpulkan (Sugiyono, 2019; Paramita et al., 2021).

Penelitian ini direncanakan berlangsung dari penyusunan proposal pada bulan Juli 2024 hingga selesai, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja

guru di SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Jawa Timur.

Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 62 orang guru di SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, yang memiliki karakteristik umum tertentu (Sugiyono, 2019). Sampel yang diambil mencakup seluruh populasi yang telah ditetapkan, yaitu 62 responden guru (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non-Probability Sampling* dengan *Sampling Jenuh*, yang dipilih karena jumlah populasi yang kecil (Sugiyono, 2019).

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumbernya melalui penyebaran kuesioner kepada guru di SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Jawa Timur (Sugiyono, 2019). Sementara itu, data sekunder diperoleh dari profil SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, yang diberikan oleh pihak sekolah (Sugiyono, 2019).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan tertulis, baik terbuka maupun tertutup, yang ditujukan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Teknik ini dipilih karena sesuai dengan tujuan utama penelitian, yaitu mengumpulkan data yang relevan. Metode yang digunakan adalah survei, dengan instrumen berupa angket atau kuesioner yang menggunakan Skala Likert untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu terhadap fenomena yang terjadi. Skala Likert dalam penelitian ini memiliki lima kategori, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, dengan skor masing-masing dari 5 hingga 1 (Sugiyono, 2019).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen dan independen. Variabel dependen adalah masalah yang akan dipecahkan oleh peneliti, yang dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Paramita et al., 2021). Sementara itu, variabel independen adalah faktor-faktor yang memengaruhi variabel dependen, baik secara positif maupun negatif. Variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini meliputi Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi (Paramita et al., 2021).

Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa tahapan yang penting. Pertama, **uji statistik deskriptif** digunakan untuk menggambarkan data yang terkumpul tanpa menarik kesimpulan umum, mencakup penyajian data dalam bentuk tabel, gambar, dan perhitungan statistik seperti modus, median, dan mean untuk variabel dependen (Kinerja Guru) serta variabel independen (Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompensasi) (Sugiyono, 2018). Selanjutnya, **instrumen penelitian** yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert untuk pengukuran ordinal. Validitas diuji menggunakan analisis faktor, sedangkan reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, yang menunjukkan konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan (Abdussamad, 2021; Cahyono dan Maskan, 2020). Tahap berikutnya adalah **uji asumsi klasik**, yang mencakup uji normalitas untuk memastikan distribusi residual, uji multikolinearitas untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah varians residual tetap konstan (Ghozali, 2018). **Regresi linear berganda** digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, dengan persamaan model regresi yang melibatkan koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi (Cahyono dan Maskan, 2020). Selain itu, **uji ketepatan model** mencakup koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variabel dependen, uji F simultan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen, serta **uji hipotesis (uji t)** untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Semua analisis ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 22 untuk memastikan hasil yang valid dan reliabel.

### C. Hasil dan Pembahasan

#### Gambaran objek penelitian

SMK Negeri 1 Purwoasri merupakan salah satu sekolah kejuruan negeri yang terletak di Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur. Sekolah ini beralamat di Desa

Mranggen, Kecamatan Purwoasri, Kabupaten Kediri. Visi SMK Negeri 1 Purwoasri adalah menciptakan pendidikan vokasi yang melahirkan lulusan yang memiliki karakter baik. Misi sekolah ini mencakup penyediaan pendidikan berkualitas yang fokus pada pengembangan karakter sesuai dengan Profil Pelajar Pancasila, serta membekali siswa dengan pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang relevan dengan tantangan global. Tujuan SMK Negeri 1 Purwoasri meliputi pembentukan sikap, perilaku, dan tindakan yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, mengembangkan sikap berkebhinekaan global, sikap gotong royong, serta menciptakan individu yang mandiri, kreatif, inovatif, dan berpikir kritis, serta terampil dan kompeten di bidangnya. SMK Negeri 1 Purwoasri menawarkan berbagai jurusan, termasuk Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Teknik Pemesinan, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Komputer dan Jaringan, serta Akuntansi.

#### Gambaran umum responden

Berikut adalah temuan mengenai karakteristik responden:

1. Jenis Kelamin: Dari 62 responden, 32 responden (51,61%) adalah perempuan dan 30 responden (48,39%) adalah laki-laki, dengan mayoritas responden perempuan.
2. Usia: Mayoritas responden berusia antara 26-35 tahun dan 36-45 tahun, masing-masing 20 responden (32,26%). Tidak ada responden yang berusia di bawah 25 tahun.
3. Status Pegawai: Sebagian besar responden berstatus PNS (47 responden atau 75,80%), sedangkan 15 responden (24,20%) berstatus Guru Tidak Tetap.
4. Pendidikan Terakhir: Mayoritas responden berpendidikan Magister (40 responden atau 64,51%), sedangkan 22 responden (35,49%) memiliki gelar Sarjana.
5. Lama Bekerja: Mayoritas responden telah bekerja lebih dari 30 tahun (25 responden atau 40,32%), diikuti oleh 15 responden (24,20%) yang telah bekerja antara 21-30 tahun. Tidak ada responden yang bekerja kurang dari 3 tahun.

## Hasil analisis data

### 1. Uji statistik deskriptif.

Dalam uji statistik deskriptif yang dilakukan terhadap 62 responden, diperoleh hasil yang menggambarkan karakteristik variabel yang diteliti. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai minimum sebesar 132 dan maksimum 155, dengan rata-rata 148,74 dan standar deviasi 5,575. Untuk variabel Beban Kerja (X2), nilai minimum tercatat 33, nilai maksimum 50, rata-rata 42,18, dan standar deviasi 5,309. Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai minimum 65, maksimum 85, rata-rata 75,89, dan standar deviasi 5,220. Sedangkan variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai minimum 65, maksimum 90, dengan rata-rata 79,19 dan standar deviasi 7,615. Analisis deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan data secara rinci tanpa menarik kesimpulan yang bersifat umum.

### 2. Uji instrumen penelitian.

Pada uji instrumen penelitian, pertama dilakukan uji validitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa kuesioner dapat mengukur variabel yang dimaksud. Berdasarkan analisis faktor dengan menggunakan SPSS 22, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pada variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Guru memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel, yang berarti semua item pertanyaan valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel—Disiplin Kerja (0,891), Beban Kerja (0,900), Kompensasi (0,885), dan Kinerja Guru (0,938)—lebih besar dari 0,6, yang menandakan bahwa instrumen penelitian tersebut reliabel. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

### 3. Uji asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini meliputi tiga pengujian penting: normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pertama, uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual dalam model regresi terdistribusi normal. Hasil dari uji Normal Probability Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal karena nilai

Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05, yaitu 0,200. Kedua, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel independen. Berdasarkan nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Ketiga, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah varians residual tetap konstan. Berdasarkan uji Glejser dan analisis grafik scatter plot, hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas, karena tidak ditemukan pola yang jelas dalam distribusi titik-titik pada grafik scatter plot. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

### 4. Analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen—Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi—terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Guru. Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi  $Y = -12.247 + 0.247 X_1 + 0.516 X_2 + 0.434 X_3$ . Hasil ini menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) meningkat, maka Kinerja Guru (Y) juga akan meningkat, karena semua koefisien regresi untuk ketiga variabel independen bersifat positif. Konstanta sebesar -12.247 mengindikasikan bahwa jika semua variabel independen bernilai 0, Kinerja Guru akan bernilai -12.247. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

### 5. Uji ketepatan model.

Uji ketepatan model dalam penelitian ini mencakup dua uji utama: uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji F. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, nilai  $R^2$  sebesar 0,253 dan Adjusted  $R^2$  sebesar 0,214 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi berpengaruh sebesar 21,4% terhadap Kinerja Guru, sementara 78,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6,550 dengan tingkat signifikansi 0,001, yang

lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian, hasil uji ini memperkuat kesimpulan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, Kinerja Guru.

#### 6. Uji hipotesis (uji t).

Uji hipotesis (Uji t) dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t yang diolah menggunakan SPSS 22, dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, karena nilai signifikansi sebesar 0,121 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung 1,576 tidak lebih besar dari nilai t tabel. Sebaliknya, variabel Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,003 dan 0,012, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan Beban Kerja dan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Guru, sehingga hipotesis H2 dan H3 diterima.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 1,576 dan signifikansi 0,121 ( $> 0,05$ ). Meski demikian, disiplin kerja tetap dianggap penting karena mencerminkan sikap menghargai dan mematuhi aturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang dilakukan secara sukarela untuk mencapai kinerja optimal (Yulandri & Onsardi, 2020; Farida & Hartono, 2016). Ketidakdisiplinan guru, seperti keterlambatan masuk kelas dan ketidakhadiran tanpa izin, mengindikasikan perlunya perbaikan komunikasi antara guru dan manajemen sekolah. Temuan ini mendukung hasil penelitian Asep Suherman (2021), yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja.

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Guru

Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 3,159 dan signifikansi 0,003 ( $< 0,05$ ). Faktor-faktor seperti dukungan kepala sekolah, lingkungan kerja yang nyaman, dan motivasi kerja membantu mengurangi beban kerja yang dirasakan dan meningkatkan produktivitas. Guru yang merasa dihargai cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, sehingga beban kerja yang seharusnya berat menjadi lebih ringan (Koesomowidjojo, 2017). Penelitian ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya oleh Nofritar dan Indra Syafrin (2024), serta beberapa peneliti lain, yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 2,586 dan signifikansi 0,012 ( $< 0,05$ ). Kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, dan bonus sesuai harapan guru dapat meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan suasana kolaboratif dalam organisasi (Hasibuan, 2017). Semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula motivasi guru untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Ghina Nabilah, Sabri Armi Haqi (2024), dan lainnya, yang menunjukkan hubungan langsung antara kompensasi dan kinerja.

#### Pengaruh Simultan Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Secara simultan, disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F hitung sebesar 6,550 dan signifikansi 0,001 ( $< 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada ketiga variabel tersebut secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja guru di SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri. Penelitian ini mendukung teori Mangkunegara (2012), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai melalui koordinasi antara berbagai faktor, termasuk manajemen dan motivasi.

Kesimpulan ini juga didukung oleh berbagai studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Nofritar, Indra Syafrin (2024), dan lainnya.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian, kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Disiplin Kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Studi Kasus pada Guru SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur). Hal ini menunjukkan bahwa jika tingkat disiplin kerja rendah, kinerja guru akan mengalami penurunan. Para guru di SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur, menyadari pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja mereka.
2. Beban Kerja secara parsial memberikan pengaruh terhadap kinerja guru (Studi Kasus pada Guru SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur). Ini menunjukkan bahwa beban kerja di SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur, tidak terlalu berat, dan kepala sekolah berupaya mencegah karyawan merasa jemu atau putus asa. Karyawan terus didorong dengan semangat dan motivasi, yang membuat mereka merasa diperhatikan. Dengan dorongan dan semangat dari kepala sekolah, beban kerja yang dirasakan akan berkurang, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja, karena kenyamanan di tempat kerja dapat mengurangi beban kerja.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru (Studi Kasus pada Guru SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur). Ini menunjukkan bahwa kompensasi di SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur, sudah sesuai dengan harapan pegawai. Pemberian gaji, tunjangan, bonus, dan insentif yang memadai mendorong pegawai untuk lebih aktif dalam bekerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai, semakin besar upaya mereka untuk meningkatkan kinerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai serta kemampuan organisasi akan menciptakan kerjasama yang baik untuk kemajuan kinerja organisasi.
4. Disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Studi Kasus di SMKN 1 Purwoasri, Kabupaten Kediri, Provinsi Jawa Timur). Hal ini menunjukkan bahwa jika kinerja guru baik, maka kinerja instansi juga akan baik. Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru adalah disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi.

#### E. Rekomendasi

Peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, suhu udara dalam ruang kerja sangat berpengaruh dalam terciptanya suasana ruang kerja yang diinginkan bagi para guru, selain itu pewarnaan tata ruang yang baik akan memberikan ketenangan guru dalam bekerja. Bagi Sekolah SMKN 1 Purwoasri yang perlu dilakukan adalah meyakinkan para guru merasa aman dalam bekerja, tata ruang yang baik juga perlu diperhatikan guna dapat mempermudah pegawai dalam melakukan komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
2. Mengupayakan untuk mendapatkan jumlah populasi yang lebih besar sehingga dapat diperoleh sampel yang lebih banyak, dengan tujuan untuk mencapai akurasi data yang lebih baik.
3. Melaksanakan manajemen waktu yang lebih efektif dengan menyusun jadwal penelitian yang sesuai dengan ketersediaan waktu responden. Dengan cara ini, penelitian tatap muka dapat dilaksanakan, yang sangat berguna karena peneliti dapat menjelaskan maksud, tujuan, dan mekanisme penelitian secara optimal serta dapat menggali informasi yang lebih mendalam terkait data dari responden.
4. Diharapkan peneliti berikutnya dapat memperluas penelitian ini dengan menambahkan variabel lain untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah, sehingga hasil penelitian mendatang dapat memperkuat temuan yang telah ada.

## F. Referensi

- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja (Penelitian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Indrasari, M., Hapsari, I. N., & Sukes, S. (2019). Customer loyalty: Effects of sales information system, marcomm, and brand ambassadors. *Jurnal Studi Komunikasi*, 3(2), 182–198.
- Susilo, D., & Putranto, T. D. (2018). Indonesian youth on social media: Study on content analysis. *Proceedings of Social Sciences, Humanities, and Education Conference (SSHEC)*. <https://doi.org/10.2991/sshrc-17.2018.15>
- Singh, B. (2019). Pendidikan karakter di abad 21. *Jurnal Ilmu Sosial (JSS)*, 15(1), 1–12.
- Hussin, A. A. (2018). Pendidikan 4.0 menjadi sederhana: Ide untuk mengajar. *Jurnal Internasional Studi Pendidikan dan Literasi*, 6(3), 92–98.
- Helda, H., & Syahrani, S. (2022). Standar nasional pendidikan dalam standar isi dan standar proses pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Indonesia (INJOE)*, 3(2), 257–269.
- Johnes, J., Portela, M., & Thanassoulis, E. (2017). Efisiensi dalam pendidikan. *Jurnal Operasional Masyarakat Riset*, 68(4), 331–338.
- Fajrin, R. (2018). Strategi implementasi sekolah manajemen berbasis. *INTI-ZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 123–130.
- Debora, P., & Amir, J. (2022). Kualitas kompetensi guru: Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru pada SMK Negeri 1 Mamasa. *Jurnal Sosio Sains*, 8, 45–52.
- Hayudiyani, M., Saputra, B. R., Adha, M. A., & Ariyanti, N. S. (2020). Strategi kepala sekolah meningkatkan mutu pendidikan melalui program unggulan sekolah. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 55–68.
- Habe, H., & Ahiruddin, A. (2017). Sistem pendidikan nasional. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis*, 2(1), 39–45.
- Sardiman, A. M. (2016). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusnadi. (2022). *Masalah kontemporer dan Islam: Kerjasama, konflik, dan kinerja*. Taroda.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kusnawan, A., & Marbun, M. O. (2022). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Orienta Jaya Abadi. *Skripsi*, 2(2).
- Nofritar, I. S. (2024). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 3 Kota Solok. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), Januari 2024.
- Paramita, R. W. D. (2021). Metode penelitian kuantitatif. Lumajang: Widya Gama Press.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cahyono, T., & Maskan, M. (2020). Pengaruh desain interior, desain eksterior, dan citra merek terhadap keputusan pembelian pada plasa PT Telekomunikasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis*.
- Abdussamad, Z. (2021). Metode penelitian kualitatif. *Patta Rapanna* (Edisi 1). Yogyakarta: CV Syakir Media Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Nabilah, G., & Haqi, S. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada tenaga kependidikan UNISBA Blitar. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(3), Juli 2024.