ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i6.8127

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DI KECAMATAN SAYUNG

Effects of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance in Vocational High Schools in Sayung District

Ahmad Nadial Kafi & Ibnu Khajar
Universitas Islam Sultan Agung
ahmadnadialkafi@gmail.com; ibnukhajar@unissula.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Oct 22, 2025	Nov 14, 2025	Nov 26, 2025	Dec 1, 2025

Abstract

Teacher performance plays a strategic role in the success of vocational education; however, many vocational high schools still face challenges such as suboptimal work discipline, fluctuating work motivation, and compensation perceived as inadequate. This study aimed to analyze the effects of work discipline, work motivation, and compensation on the performance of vocational high school teachers in Sayung District. An explanatory quantitative approach was employed, using a saturated sampling technique that involved all 50 teachers as respondents. Data were collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression, *t*-tests, *F*-tests, and the coefficient of determination. The results show that work discipline has a positive and significant effect on teacher performance, while work motivation has a positive but not significant effect. Compensation was found to have a positive and significant effect on teacher performance, and jointly the three variables significantly

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

influence performance with a coefficient of determination of 67.5%, indicating that work discipline, work motivation, and compensation explain most of the variance in teacher performance. In conclusion, work discipline and compensation are dominant factors in improving teacher performance, whereas work motivation needs to be strengthened through sustained managerial policies. The implications of this study highlight the importance of human resource management based on discipline, improved welfare, and effective school governance to reinforce the quality of vocational education at the vocational high school level.

Keywords: Work Discipline; Work Motivation; Compensation; Teacher Performance; Vocational Education

Abstrak: Kinerja guru memegang peranan strategis dalam keberhasilan pendidikan vokasi, namun berbagai SMK masih menghadapi tantangan berupa disiplin kerja yang belum optimal, motivasi kerja yang fluktuatif, serta kompensasi yang dinilai kurang memadai. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sayung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan teknik *saturated sampling* yang melibatkan seluruh 50 guru sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda, uji *t*, uji *F*, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 67,5%, yang berarti variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja guru. Kesimpulannya, disiplin kerja dan kompensasi merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja guru, sedangkan motivasi kerja perlu diperkuat melalui kebijakan manajerial yang berkelanjutan. Implikasi penelitian menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis kedisiplinan, peningkatan kesejahteraan, dan tata kelola sekolah yang efektif untuk memperkuat kualitas pendidikan vokasi di tingkat SMK.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kompensasi; Kinerja Guru; Pendidikan Vokasi; Sekolah Menengah Kejuruan

PENDAHULUAN

Pendidikan vokasi memiliki peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap memasuki dunia industri (Karnita Soleha & Amrulloh, 2024). Namun, dalam satu dekade terakhir, berbagai laporan menunjukkan bahwa lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) masih menempati tingkat pengangguran tertinggi di Indonesia, yaitu mencapai 9,60% (Shabrina, 2023). Tingginya angka tersebut menandakan bahwa pembelajaran di SMK belum sepenuhnya menjawab kebutuhan industri modern yang berkembang pesat. Beberapa kajian menyebutkan bahwa lemahnya relevansi kurikulum, kualitas pengajaran, serta kesiapan guru dalam menyampaikan materi merupakan faktor

internal yang memperburuk kondisi tersebut (Wahyudi et al., 2012). Selain itu, persoalan kedisiplinan guru, motivasi kerja yang fluktuatif, dan kompensasi yang belum memadai masih banyak ditemukan pada sekolah-sekolah vokasi, termasuk di Kecamatan Sayung. Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran dan kinerja guru yang pada akhirnya berdampak pada kompetensi lulusan.

Melihat fenomena tersebut, peneliti memandang bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari penguatan aspek perilaku kerja dan manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Teori kinerja yang dikemukakan oleh (Husna & Prasetya, 2024) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Dalam konteks pendidikan kejuruan, guru dituntut tidak hanya menguasai kompetensi pedagogis, tetapi juga harus mampu mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar kerja (Fauzi Minarso et al., 2024). Oleh karena itu, disiplin kerja yang baik, motivasi kerja yang kuat, serta kompensasi yang layak menjadi faktor penting yang harus diperhatikan agar guru dapat melaksanakan tugas secara optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang bervariasi mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru. Studi (Dewi et al., 2025) menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal serupa juga diperoleh oleh (Susanto, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin, motivasi, dan kompensasi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditunjukkan oleh (Pratama et al., 2023) serta (Permana & Antyo, 2021) yang menyebutkan bahwa motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, sementara disiplin kerja justru menjadi faktor dominan. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya celah penelitian (research gap) mengenai bagaimana masing-masing variabel memengaruhi kinerja dalam konteks pendidikan vokasi, khususnya pada guru SMK di Kecamatan Sayung. Selain itu, penelitian terdahulu belum banyak mengkaji ketiga variabel secara simultan dalam lingkungan SMK yang menghadapi tuntutan relevansi kurikulum dan perubahan kompetensi industri.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan analisis disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara komprehensif pada guru SMK di Kecamatan Sayung. Penelitian ini juga memperkuat landasan teoretis dengan menggunakan teori kinerja, teori motivasi kerja dari (Abbas & Irman, 2022), serta

teori kompensasi dari (Handako, 1993) dan (Hasibuan & Munasib, 2020). Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman baru mengenai faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja guru dalam konteks pendidikan vokasi.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sayung. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi sekolah dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, serta kontribusi teoretis dalam memperkaya kajian mengenai kinerja guru pada pendidikan kejuruan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat eksplanatif yang bertujuan menguji hubungan kausal antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMK di Kecamatan Sayung. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data numerik yang objektif, terukur, serta dapat dianalisis menggunakan teknik statistik inferensial untuk menguji hipotesis penelitian secara sistematis (Sugiyono, 2020). Sebagai penelitian eksplanatif, fokus utama penelitian ini adalah menjelaskan seberapa besar pengaruh setiap variabel independen, baik secara parsial maupun simultan, terhadap variabel dependen, sehingga hasilnya memiliki kekuatan analitis dalam memahami fenomena kinerja guru yang menjadi objek kajian (Nugraha, 2024).

Rancangan penelitian yang digunakan adalah desain survei eksplanatori, yaitu desain yang mengandalkan penyebaran kuesioner terstruktur kepada responden untuk memperoleh data primer yang sesuai dengan tujuan penelitian (Heriyanto, 2022). Desain ini dipilih karena mampu memberikan gambaran aktual mengenai kondisi disiplin kerja, motivasi, kompensasi, serta kinerja guru secara langsung dari partisipan. Selain itu, desain survei memungkinkan pengumpulan data dalam waktu relatif singkat namun tetap akurat. Seluruh hasil data kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik melalui perangkat lunak SPSS versi 29, yang meliputi proses pengujian instrumen, uji asumsi klasik, hingga analisis regresi linier berganda (Priadana & Sunarsi, 2021). Penggunaan SPSS versi terbaru ini memastikan bahwa proses analisis dilakukan dengan dukungan metode statistik yang relevan dan mutakhir.

Partisipan dalam penelitian ini mencakup seluruh guru SMK yang berada di Kecamatan Sayung, total berjumlah 50 orang, sehingga populasi dan sampel penelitian sama

besar. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling) karena seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai responden (Kirana & Pradipta, 2021). Teknik ini dipilih dengan pertimbangan bahwa jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan dilakukan pengukuran menyeluruh tanpa menimbulkan risiko bias seleksi (Azwar, 2017). Selain itu, pemilihan teknik sampling jenuh juga memperkuat validitas eksternal penelitian karena seluruh karakteristik populasi benar-benar terwakili di dalam sampel, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi riil guru SMK di wilayah tersebut.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner tertutup berbasis skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator yang diperoleh dari teori disiplin kerja, motivasi kerja, kompensasi, serta teori kinerja guru. Setiap variabel memiliki sejumlah indikator dan item pernyataan yang telah disesuaikan dengan konteks tugas dan peran guru SMK. Sebelum digunakan, instrumen telah menjalani uji validitas menggunakan korelasi Pearson, dan seluruh butir dinyatakan valid karena nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel. Instrumen juga diuji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dan semua variabel menunjukkan nilai reliabilitas di atas standar minimal 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang baik (Ferdinand, 2014). Prosedur pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan pemberian kuesioner kepada guru-guru di setiap SMK di Kecamatan Sayung, sehingga peneliti dapat memastikan bahwa respon diberikan oleh partisipan yang sesuai dan relevan.

Setelah data terkumpul, proses analisis dilakukan secara bertahap untuk menghasilkan hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Tahap pertama adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen sebagai bentuk pengujian kelayakan alat ukur. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas untuk memastikan distribusi data tidak menyimpang secara signifikan; uji multikolinearitas untuk memastikan bahwa variabel bebas tidak memiliki hubungan yang terlalu kuat satu sama lain; serta uji heteroskedastisitas untuk memeriksa kesamaan varians residual (Ghozali, 2018). Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sementara uji F menguji pengaruh ketiganya secara simultan. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) dianalisis untuk mengetahui seberapa besar kontribusi ketiga variabel independen dalam menjelaskan

variasi kinerja guru sebagai variabel dependen. Seluruh rangkaian analisis tersebut dilaksanakan menggunakan SPSS versi 29, sehingga penelitian ini memenuhi standar metodologis dan transparansi ilmiah yang diperlukan untuk replikasi maupun penelitian lanjutan (Yamin & Kurniawan, 2009).

HASIL

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

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

Tabel 1. Ringkasan Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

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

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pada Tabel 1, terlihat bahwa seluruh butir pernyataan (P01–P06) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semua item pada variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid. Hasil ini menandakan bahwa setiap pernyataan yang digunakan mampu mengukur aspek kedisiplinan kerja guru secara tepat. Nilai korelasi tertinggi terdapat pada item P03 dan P04 (0,881), menunjukkan bahwa kedua item tersebut paling kuat dalam merepresentasikan variabel disiplin kerja. Sementara item P01 (0,561) memiliki korelasi terendah, namun tetap memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel Disiplin Kerja layak digunakan untuk pengujian berikutnya karena telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	Pearson Correlation	r Tabel	Sig.	N	Keterangan
P01	0,561	0,361	0,001	30	Valid
P02	0,818	0,361	0,000	30	Valid
P03	0,881	0,361	0,000	30	Valid
P04	0,881	0,361	0,000	30	Valid
P05	0,800	0,361	0,000	30	Valid
P06	0,640	0,361	0,000	30	Valid

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

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

Berdasarkan Tabel 3 di atas, seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Item dengan nilai korelasi tertinggi adalah P04 (0,919), yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut paling kuat merepresentasikan variabel motivasi kerja. Item ini kemungkinan berkaitan dengan faktor pendorong internal, seperti keinginan guru untuk berprestasi atau semangat dalam mengembangkan kemampuan diri.

Sementara itu, nilai korelasi terendah terdapat pada P03 (0,442), meskipun demikian, nilainya masih di atas batas minimal (0,361), sehingga item tersebut tetap dianggap valid. Hasil ini menunjukkan adanya variasi kekuatan korelasi antarbutir, namun secara keseluruhan semua item memiliki hubungan positif dan signifikan dengan total skor variabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja (X2) telah memenuhi kriteria validitas. Artinya, instrumen yang digunakan dapat mengukur motivasi kerja guru dengan baik dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

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

Berdasarkan hasil pada Tabel 4, seluruh butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) serta nilai signifikansi < 0,05, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Item dengan nilai korelasi tertinggi adalah P04 (0,790), yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut paling kuat dalam menggambarkan persepsi guru terhadap kompensasi, kemungkinan terkait dengan aspek keadilan pemberian tunjangan atau kepuasan terhadap penghargaan yang diterima.

Item dengan korelasi terendah adalah P03 (0,561), namun karena nilainya tetap melebihi r tabel, item tersebut tetap dinyatakan valid. Variasi ini menunjukkan adanya perbedaan kekuatan hubungan antarbutir, tetapi keseluruhannya tetap relevan dalam mengukur konstruk kompensasi. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi dapat dinyatakan layak digunakan karena telah memenuhi kriteria validitas. Instrumen ini dapat dilanjutkan ke tahap uji reliabilitas dan analisis regresi untuk menilai pengaruhnya terhadap kinerja guru.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

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

Berdasarkan Tabel 5 di atas, seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,361) serta nilai signifikansi < 0,05, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Nilai korelasi tertinggi diperoleh pada P01

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

Sedangkan nilai korelasi terendah adalah P03 (0,589), namun karena masih di atas r tabel, maka tetap dinyatakan valid. Variasi nilai korelasi ini menunjukkan adanya perbedaan kekuatan antar item, tetapi seluruh butir memiliki hubungan yang signifikan dan konsisten dengan total skor variabel. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Guru (Y) telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, instrumen pengukuran kinerja guru layak digunakan untuk pengujian reliabilitas dan analisis regresi pada tahap selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 di atas, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, yang berarti seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,855, menandakan bahwa butir-butir pernyataannya memiliki tingkat konsistensi yang sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang stabil terkait aspek kedisiplinan, seperti ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh nilai 0,812, yang juga menunjukkan keandalan tinggi. Ini berarti seluruh item pernyataan pada variabel tersebut konsisten dalam menggambarkan faktor pendorong motivasi guru dalam bekerja, baik dari sisi kebutuhan berprestasi maupun penghargaan atas hasil kerja.

Selanjutnya, variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai 0,605, dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,626. Kedua nilai tersebut sedikit di atas batas minimum (0,60), namun tetap memenuhi syarat reliabilitas. Hasil ini menunjukkan bahwa item-item pada kedua variabel tersebut memiliki konsistensi yang cukup baik untuk digunakan dalam tahap analisis berikutnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian meliputi Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Guru telah memenuhi kriteria reliabilitas. Oleh karena itu, kuesioner penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur yang konsisten dan layak untuk digunakan pada pengujian statistik selanjutnya, seperti uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov–Smirnov*)

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 7, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,088, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Hal ini berarti model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis selanjutnya seperti uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta uji regresi dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang baik. Selain itu, hasil pengujian ini juga diperkuat dengan pola distribusi pada grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, di mana titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal, menunjukkan bahwa sebaran residual cenderung normal.

Hasil Uji Linearitas

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas antara Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Between Groups (Combined)	251,710	91	2,766	2,766	0,062	-
Linearity	2,350	1	2,350	2,350	0,164	Tidak signifikan
Deviation from Linearity	249,360	90	2,771	2,771	**0,062**	Linear
Within Groups	8,000	8	1,000	-	-	-
Total	259,710	99	-	-	-	-

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 8, nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,062 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y) adalah linear. Hasil ini menandakan bahwa peningkatan disiplin kerja guru cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru secara proporsional. Dengan kata lain, hubungan antara kedua variabel tersebut berjalan searah dan stabil, tanpa adanya penyimpangan pola data yang signifikan. Selain itu, nilai Sig. Linearity sebesar 0,164 juga mengindikasikan bahwa hubungan linear yang terbentuk berada dalam batas normal dan tidak menunjukkan kecenderungan ekstrem. Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan yang linear dengan variabel Kinerja Guru, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut dalam model regresi linear berganda

Tabel 9 Hasil Uji Linearitas antara Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y**)**

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil Tabel 9, nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,392 > 0,05, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) bersifat linear. Selain itu, nilai Sig. Linearity sebesar 0,048 < 0,05 menunjukkan bahwa hubungan linear tersebut signifikan, artinya motivasi kerja memberikan pengaruh nyata

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

Tabel 10 Hasil Uji Linearitas antara Kompensasi (X3) dan Kinerja Guru (Y)

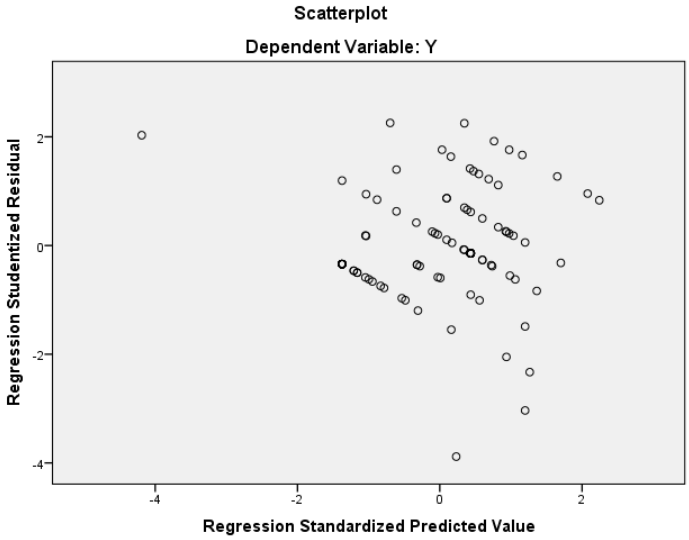
Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Between Groups (Combined)	245,010	89	2,753	1,873	0,138	-
Linearity	0,524	1	0,524	0,357	**0,564**	Tidak signifikan
Deviation from Linearity	244,486	88	2,778	1,890	**0,135**	Linear
Within Groups	14,700	10	1,470	-	-	-
Total	259,710	99	-	-	-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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 10, nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar 0,135 > 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara Kompensasi (X3) dan Kinerja Guru (Y) bersifat linear. Sementara itu, nilai Sig. Linearity sebesar 0,564 > 0,05 menunjukkan bahwa hubungan linear tersebut tidak signifikan secara statistik. Artinya, meskipun arah hubungan antara kompensasi dan kinerja guru bersifat linear, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Kompensasi (X3) dan Kinerja Guru (Y) bersifat linear namun tidak signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi yang dilakukan di lingkungan sekolah memiliki pengaruh yang cenderung positif terhadap kinerja guru, tetapi kontribusinya belum terlalu dominan dibandingkan dengan faktor lain seperti motivasi dan kedisiplinan kerja.

Uji Heteroskedastisitas

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



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis horizontal pada sumbu nol. Pola penyebaran tersebut tidak membentuk pola tertentu, baik pola bergelombang, mengerucut, maupun melebar. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, varians residual antar pengamatan bersifat konstan (homogen), sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi asumsi klasik heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi ini, maka model regresi yang digunakan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian hipotesis karena hasil estimasi dipastikan efisien, tidak bias, dan memiliki tingkat keandalan yang baik

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 11 Hasil Uji Multikolinearitas

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 11 di atas, seluruh variabel bebas menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel Disiplin Kerja (X_1),

Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas dalam model regresi bersifat independen satu sama lain, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Guru (Y) secara terpisah dan tidak saling mendistorsi. Hasil ini juga memperkuat bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas, sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya seperti uji heteroskedastisitas, autokorelasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 12, dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi memiliki hubungan searah dengan Kinerja Guru. Artinya, peningkatan pada ketiga variabel tersebut akan diikuti dengan meningkatnya kinerja guru.

Tabel 13 Hasil Uji t (Parsial)

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel tersebut, dapat dijelaskan bahwa secara parsial masing-masing variabel bebas menunjukkan pengaruh yang berbeda terhadap Kinerja Guru (Y). Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 2.226 dengan signifikansi

0.028, yang berarti nilai Sig < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga semakin baik disiplin yang dimiliki guru maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung 1.710 dengan signifikansi 0.090. Karena nilai Sig > 0,05, maka motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki guru tidak memberikan dampak yang cukup kuat secara statistik terhadap peningkatan kinerja mereka. Sementara itu, variabel Kompensasi (X_3) menunjukkan nilai t hitung 2.327 dengan signifikansi 0.022, yang berarti Sig < 0,05. Dengan demikian, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sehingga pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dapat meningkatkan kualitas kerja guru secara nyata. Secara keseluruhan, hasil uji t menunjukkan bahwa hanya dua variabel, yaitu disiplin kerja dan kompensasi, yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja tidak terbukti berpengaruh secara signifikan dalam model penelitian ini.

Tabel 14 Hasil Uji F (Simultan)

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan Tabel 14, nilai F hitung sebesar 17,602 > F tabel 2,699 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai Sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berpengaruh signifikan secara simultan. Dengan kata lain, variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas memiliki peran penting dalam menjelaskan variasi perubahan pada kinerja guru. Artinya, peningkatan disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi secara simultan akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru di SMK se-Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi kriteria kelayakan (fit) karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara signifikan.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 2025

Berdasarkan hasil pada Tabel 15 diperoleh nilai R sebesar 0,822, yang berarti hubungan antara variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Guru tergolong sangat kuat karena berada di atas 0,8. Nilai *R Square* sebesar 0,675 menunjukkan bahwa sebesar 67,5% variasi yang terjadi pada Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi. Sementara sisanya sebesar 32,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, maupun beban kerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,665 menunjukkan tingkat penyesuaian model terhadap jumlah variabel independen yang digunakan. Nilai ini masih cukup tinggi, yang berarti model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cukup kuat dan layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMK se-Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak.

PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Pengaruh signifikan disiplin kerja menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta pelaksanaan tugas yang konsisten berperan penting dalam menghasilkan performa guru yang optimal. Kompensasi juga terbukti memiliki kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja, yang menegaskan bahwa kesejahteraan dan penghargaan terhadap guru merupakan faktor penting dalam mendorong kualitas kerja.

Berbeda dengan dua variabel tersebut, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi internal maupun eksternal yang dirasakan guru belum cukup kuat untuk menghasilkan peningkatan kinerja

secara langsung. Faktor-faktor lain seperti beban kerja, kondisi organisasi sekolah, atau fasilitas pembelajaran dapat memengaruhi efektivitas motivasi terhadap kinerja guru.

Secara simultan, ketiga variabel terbukti memberikan pengaruh signifikan, yang berarti peningkatan kinerja tidak dapat dijelaskan hanya oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dan interaksi dari kedisiplinan, dorongan motivasi, serta sistem kompensasi yang diterima guru.

Perbandingan Dengan Literatur

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi (Dewi et al., 2025) dan (Susanto, 2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja secara konsisten berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga mendukung berbagai temuan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan performa tenaga pendidik, Menegaskan bahwa sistem penghargaan berperan sebagai motivator kerja yang efektif.

Sebaliknya, temuan bahwa motivasi tidak signifikan berbeda dengan mayoritas penelitian yang menempatkan motivasi sebagai faktor penting peningkatan kinerja. Namun, hasil ini konsisten dengan penelitian (Pratama et al., 2023) dan (Permana & Antyo, 2021) yang juga menemukan motivasi tidak signifikan secara parsial. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi sangat bergantung pada konteks organisasi, kondisi kerja, dan sistem manajerial.

Dengan demikian, hasil penelitian menegaskan bahwa meskipun motivasi merupakan aspek psikologis yang penting, namun dalam konteks SMK di Kecamatan Sayung, peran kedisiplinan dan kompensasi lebih dominan dalam mempengaruhi performa guru.

Implikasi Temuan Penelitian

Temuan penelitian memberikan implikasi praktis bagi manajemen sekolah dan pemangku kebijakan:

a. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Temuan bahwa motivasi tidak signifikan memberikan ruang bagi pengembangan teori bahwa motivasi

tidak selalu berpengaruh langsung, tetapi dapat bekerja sebagai variabel moderator atau mediasi dalam konteks tertentu.

b. Implikasi Praktis bagi Sekolah

- Sekolah perlu meningkatkan kedisiplinan melalui regulasi yang jelas, monitoring, dan pembinaan berkelanjutan.
- Sistem kompensasi perlu diperbaiki agar guru merasa dihargai dan termotivasi memberikan performa terbaik.
- Upaya peningkatan motivasi perlu diarahkan pada perbaikan lingkungan kerja, pengakuan non-finansial, serta peluang pengembangan profesional.

c. Implikasi bagi Pemerintah dan Pengambil Kebijakan

Temuan ini dapat menjadi dasar perbaikan kebijakan kesejahteraan guru, terutama bagi tenaga pendidik di SMK yang dituntut menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan industri.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan:

1. Jumlah responden hanya 50 guru dari SMK di satu kecamatan, sehingga generalisasi hasil terbatas.
2. Variabel yang digunakan hanya tiga, Perlu penambahan variabel lain untuk pelengkap.
3. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, yang berpotensi menimbulkan bias persepsi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Sayung, dengan nilai F hitung = 17,602 dan Sig. = 0,000 serta R Square = 0,675 yang menunjukkan bahwa 67,5% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Secara parsial, disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (t hitung = 2,226; Sig. = 0,028), yang mengindikasikan bahwa kepatuhan terhadap aturan sekolah, kedisiplinan hadir, kepatuhan terhadap SOP pembelajaran, dan konsistensi

menjalankan tanggung jawab berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Kompensasi (X_3) juga berpengaruh positif dan signifikan (t hitung = 2,327; Sig. = 0,022), baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial (penghargaan moral, promosi, dan dukungan fasilitas kerja), sehingga guru yang merasa diperlakukan secara adil dan dihargai menunjukkan loyalitas, semangat kerja, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap mutu pembelajaran. Sebaliknya, motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (t hitung = 1,710; Sig. = 0,090), yang menunjukkan bahwa motivasi internal saja belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja tanpa dukungan sistem penghargaan dan kebijakan manajerial yang memadai. Secara keseluruhan, variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja guru adalah kompensasi, diikuti disiplin kerja, sementara motivasi kerja cenderung berperan tidak langsung dan memerlukan penguatan melalui faktor organisasi lainnya.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia yang menempatkan disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel strategis dalam mendorong kinerja pegawai, termasuk guru. Temuan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung memberikan kontribusi tambahan bagi literatur, khususnya dalam konteks pendidikan vokasi dengan karakteristik kerja yang beragam, bahwa motivasi internal perlu ditopang oleh sistem dukungan kelembagaan agar berimplikasi nyata pada kinerja. Secara empiris, penelitian ini menyediakan bukti terkini mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru SMK di wilayah *semi-perkotaan* seperti Kecamatan Sayung, sehingga dapat dijadikan rujukan dan pembanding bagi penelitian sejenis pada konteks dan wilayah lain. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan dasar rekomendasi bagi sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan untuk memfokuskan intervensi pada penguatan kedisiplinan dan peningkatan kualitas kompensasi yang adil, transparan, dan berorientasi kinerja guna memaksimalkan performa guru.

Berdasarkan temuan dan keterbatasan penelitian, beberapa agenda penelitian lanjutan dapat direkomendasikan. Pertama, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja guru, fasilitas belajar, lingkungan kerja, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi, untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja guru. Kedua, penggunaan pendekatan *mixed methods* melalui kombinasi survei kuantitatif dengan wawancara mendalam atau observasi perlu dipertimbangkan untuk menangkap dimensi psikologis dan konteks

lingkungan yang tidak terjangkau oleh instrumen kuesioner. Ketiga, perluasan area penelitian ke kabupaten/kota lain atau perbandingan antara SMK negeri dan swasta penting dilakukan agar generalisasi temuan menjadi lebih kuat. Keempat, pengembangan model penelitian yang memasukkan motivasi atau lingkungan kerja sebagai variabel mediasi maupun moderasi dapat memberikan pemahaman yang lebih rinci mengenai mekanisme bagaimana disiplin kerja, kompensasi, dan faktor organisasi lainnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, A., & Irman, I. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervenning dari Efek Kompetensi terhadap Kinerja Awak Kapal PT. Multi Jaya Samudera. *Economics and Digital Business Review*, *2*(2), 232–240. https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.249

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Pustaka Pelajar. https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=26495

Dewi, K. M. T., Wimba, I. G. W., & Mahayasa, I. G. A. (2025). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Media Bisnis*, *17*(1), 101–112. https://doi.org/10.34208/mb.v17i1.2732

Fauzi Minarso, M., Agung Wibowo, R., & Prasetio, T. (2023). Pemberian Kompensasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Konstruksi. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, *5*(2), 918–929. https://doi.org/10.47467/elmal.v5i2.5609

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. https://digilib.ub.ac.id/opac/detail-opac?id=74137

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/148190/aplikasi-analisis-multivariate-.html

Handako, T. H. (1993). Berbagai Isu dalam Penilaian Efektivitas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, *8*(1), 1–16. https://share.google/dagiuAN2OWEkSi9GQ

Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 247–258. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042

Heriyanto, B. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi* (5th ed.). CV Perwira Media Nusantara. https://books.google.co.id/books?id=Yha-dwAAQBAJ

Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, *2*(2), 19–28. https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039

Karnita Soleha, L., & Amrulloh, M. F. (2024). Analisa Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Prosiding FRIMA*, *1*(7), 775–783. https://doi.org/10.55916/frima.v1i7.596

Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *4*(3), 285–297. https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10456

Nugraha, D. (2024). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran*. Widina Media Utama. https://books.google.co.id/books?id=Vw9dEAAAQBAJ

Permana, Princesza F. C., & Antyo, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, *7*(3), 80–89. https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258

Pratama, W. A., Mariah, & Syuryadi. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Penerbit Erlangga. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, *1*(2), 186–199. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/view/3938

Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books. https://books.google.co.id/books?id=T5Fx0QEAQAAJ

Shabrina, D. (2023, September 11). Gap antara Sekolah dan Industri Penyebab Tingginya Angka Pengangguran. *Media Indonesia*. https://mediaindonesia.com/ekonomi/612458/gap-antara-sekolah-dan-industri-penyebab-tingginya-angka-pengangguran

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. https://digilib.stiestekom.ac.id/online-public-access-catalogue/detail/metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd-koleksi-2/cover

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, *7*(1), 1–6. https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Motivasi-Kerja%2C-Kepuasan-Kerja%2C-Dan-Kerja-Susanto/6678bb1aad13ce5f195e8c9dec4e9d35d7863da5

Wahyudi, A., Thomas, P., & Setiyani, R. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *EEAJ*, *1*(2), 1–8. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj

Yamin, S., & Kurniawan, H. (2009). *SPSS Complete: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS*. Salemba Infotek. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=IFiB-nQAAAAJ&citation_for_view=IFiB-nQAAAAJ:UEHwp8X0CEIC