

## PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 1 TEMBELANG

\*<sup>1</sup>Rina Amelia Putri, <sup>2</sup>Siti Nur Qomariyah

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

### ARTICLE INFORMATION

#### KEYWORD:

Corporate Social  
Responsibility, ROA,  
ROE, ROS

#### DOI:



This Journal is licensed under  
a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Tembelang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data diperoleh melalui kuesioner skala Likert 1-4 kepada 46 guru dan dianalisis menggunakan SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (koefisien 0,224; p-value 0,016) dan disiplin kerja (koefisien 0,481; p-value 0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, kompetensi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (koefisien 0,625; p-value 0,074). Secara simultan, ketiga variabel mampu menjelaskan 72,6% variasi kinerja guru ( $R\text{-Square} = 0,726$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru lebih dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja dibandingkan kompetensi.

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

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of compensation, competence, and work discipline on teacher performance at SMP Negeri 1 Tembelang. The research used a quantitative method with an associative approach. Data were collected through Likert-scale questionnaires (1-4) from 46 teachers and analyzed using SmartPLS 4. The results show that compensation (coefficient 0.224; p-value 0.016) and work discipline (coefficient 0.481; p-value 0.000) have a positive and significant effect on teacher performance. Meanwhile, competence has a positive but insignificant effect (coefficient 0.625; p-value 0.074). Simultaneously, these variables explain 72.6% of the variance in teacher performance ( $R\text{-Square} = 0.726$ ). The findings indicate that teacher performance improvement is more influenced by compensation and work discipline than competence.*

**Keywords:** compensation, competence, work discipline, teacher performance.

### How to Cite:

Puri, R. A., Qomariyah, S. N., (2026) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Tembelang. Management and Education Journal, 4(1),1-7

### \*AuthorCorrespondent:

Email: [rinaameliaputri241@gmail.com](mailto:rinaameliaputri241@gmail.com)

Page: 1-7

## PENDAHULUAN

Pendidikan berperan besar dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, sehingga guru memiliki kedudukan yang sangat penting dalam mengelola proses pembelajaran, membina karakter siswa, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Dengan demikian, kualitas kinerja guru menjadi salah satu tolok ukur utama dalam menilai mutu suatu sekolah. Kinerja tersebut tidak hanya terkait dengan kemampuan pedagogis atau keterampilan mengajar, tetapi juga mencerminkan tingkat profesionalisme, rasa tanggung jawab, dan komitmen guru terhadap tugas-tugasnya dalam dunia pendidikan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Kompensasi yang layak seringkali menjadi faktor pendorong utama yang meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Ketika imbalan yang diterima sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya, guru cenderung bekerja lebih optimal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, kompensasi yang tidak proporsional dapat menurunkan motivasi dan menghambat produktivitas.

Selain kompensasi, kompetensi juga menjadi faktor fundamental yang menentukan kualitas kinerja guru. Guru dituntut memiliki empat kompetensi utama pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial agar mampu melaksanakan tugas mengajar secara efektif. Penguasaan kompetensi yang baik membantu guru merancang pembelajaran, memahami karakteristik peserta didik, serta menerapkan metode dan media pembelajaran yang tepat. Dengan demikian, kompetensi menjadi penopang keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Faktor berikutnya adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan sikap tanggung jawab dan kepatuhan guru terhadap aturan serta kewajiban yang berlaku dalam lingkungan sekolah. Guru yang menunjukkan disiplin tinggi misalnya hadir tepat waktu, melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal, dan menjalankan tugas administratif akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas proses belajar mengajar. Disiplin kerja yang baik juga meningkatkan profesionalisme dan kepercayaan lembaga terhadap kinerja guru.

Fenomena terkait tiga faktor tersebut juga tampak di SMP Negeri 1 Tembelang. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat guru yang merasa kompensasi belum sesuai harapan, sebagian guru belum optimal dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan kurikulum, dan beberapa kasus menunjukkan masih adanya guru yang terlambat masuk kelas atau kurang konsisten dalam mematuhi jam mengajar. Kondisi ini menunjukkan perlunya kajian lebih mendalam mengenai bagaimana kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja guru di sekolah SMP Negeri 1 Tembelang

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk menjawab bagaimana ketiga faktor tersebut berperan dalam meningkatkan kinerja guru, serta memberikan gambaran empiris yang dapat dijadikan dasar perbaikan manajerial maupun pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

## TINJAUAN LITERATUR DAN KERANGKA TEORETIS

### 1. Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kontribusi yang telah mereka

berikan. Bentuk kompensasi dapat berupa kompensasi langsung, misalnya gaji atau insentif, serta kompensasi tidak langsung seperti tunjangan maupun fasilitas kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2007), kompensasi yang layak mampu meningkatkan motivasi dan mendorong karyawan bekerja lebih optimal. Dalam konteks pendidikan, kompensasi yang memadai penting untuk menjaga kesejahteraan guru sehingga mereka dapat fokus pada tugas profesional dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja berpotensi menurunkan kepuasan dan produktivitas guru.

## **2. Kompetensi**

Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan profesi. Empat kompetensi utama guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen. Guru yang kompeten mampu mengelola pembelajaran secara efektif, menguasai materi secara mendalam, serta menampilkan sikap profesional dalam berinteraksi dengan peserta didik dan lingkungan sekolah. Kompetensi yang tinggi memungkinkan guru menjalankan tugas secara lebih terarah dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan. Guru yang menguasai empat kompetensi tersebut mampu menjalankan perannya secara profesional dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran (Susanto, 2020; Boyatzis & Yildirim, 2021).

## **3. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan individu terhadap aturan, norma, dan prosedur kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin dapat muncul dari kesadaran diri maupun karena dorongan instruksi organisasi. Menurut Rivai (2014), disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya. Di sekolah, disiplin guru dapat ditunjukkan melalui ketepatan waktu, konsistensi dalam melaksanakan jadwal mengajar, serta ketaatan terhadap kebijakan pembelajaran. Disiplin kerja yang tinggi membantu menciptakan proses pembelajaran yang teratur dan berkualitas.

## **4. Kinerja Guru**

Kinerja guru menggambarkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas pembelajaran, pembimbingan, dan tanggung jawab profesional lainnya. Kinerja dapat diukur melalui kualitas pengajaran, kuantitas tugas yang diselesaikan, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Menurut Mathis & Jackson (2019), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam konteks sekolah, kinerja guru yang baik tercermin dari kemampuan mengelola pembelajaran secara efektif, mencapai tujuan instruksional, serta menciptakan interaksi positif dengan siswa.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menggambarkan keterhubungan antara kompensasi, kompetensi, serta disiplin kerja dengan kinerja guru. Subjek penelitian mencakup seluruh guru di SMP Negeri 1 Tembelang yang berjumlah 46 orang, sehingga keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel melalui teknik total sampling.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disusun

berdasarkan indikator tiap variabel dan diukur melalui skala Likert 1–4, mulai dari kategori “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Proses analisis data dilakukan dengan teknik *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yang mencakup pengujian validitas, reliabilitas, serta penilaian terhadap model struktural.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari 46 guru SMP Negeri 1 Tembelang yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, lama bekerja, dan status kepegawaian. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 19 guru laki-laki (58,7%) dan 27 guru perempuan (41,3%). Dari sisi pengalaman kerja, sebagian besar guru telah bekerja selama lebih dari 10 tahun sebanyak 24 orang (52,2%), diikuti 14 guru (30,4%) dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, dan 8 guru (17,4%) dengan masa kerja antara 5–10 tahun. Adapun berdasarkan status kepegawaian, mayoritas responden berstatus PNS yakni 27 orang (58,7%), sedangkan sisanya terdiri dari P3K sebanyak 6 orang (13%), GTT sebanyak 6 orang (13%), pendidik mulok 4 orang (8,7%), dan pendidik diniyah 3 orang (6,5%). Komposisi ini menunjukkan bahwa guru berstatus PNS dan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun mendominasi responden, sehingga memberikan gambaran bahwa tenaga pendidik di SMP Negeri 1 Tembelang didominasi oleh guru yang memiliki stabilitas pekerjaan dan pengalaman yang cukup dalam melaksanakan tugas profesional.

### 2. Hasil Pengujian

Pengujian model struktural dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Pendekatan ini dipilih karena mampu menganalisis hubungan antarvariabel laten secara simultan serta sesuai digunakan pada ukuran sampel kecil, yaitu 46 responden. Pengujian dilakukan melalui dua tahapan utama, yaitu pengujian outer model dan inner model. Setiap tahapan memiliki tujuan yang berbeda, sehingga masing-masing uji dilakukan secara sistematis sebagai berikut.

#### a. Uji Validitas Konstruk (**Convergent dan Discriminant Validity**)

Pengujian validitas konstruk bertujuan untuk menilai apakah indikator-indikator dalam model mampu merepresentasikan variabel laten secara tepat.

##### 1) **Convergent Validity**

Seluruh indikator pada variabel kompensasi, kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja guru menunjukkan nilai loading factor  $> 0,7$ , yang berarti indikator-indikator tersebut mampu menjelaskan variabelnya secara memadai. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid secara convergent.

##### 2) **Discriminate Validity**

Hasil uji discriminant validity menunjukkan bahwa nilai akar AVE pada setiap variabel lebih tinggi dibandingkan korelasi antarvariabel. Hal ini menandakan bahwa setiap variabel memiliki kemampuan membedakan dirinya dengan variabel

lain sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* pada Tabel 4.13. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Composite Reliability* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha* > 0,6, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Artinya, indikator pada setiap variabel memiliki konsistensi internal yang baik.

#### **c. Uji R-Square**

Nilai R-Square untuk variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru secara simultan. Dengan nilai R-Square berada pada kategori moderat hingga kuat, hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki kontribusi nyata dalam mempengaruhi kinerja guru SMP Negeri 1 Tembelang.

#### **d. Uji F-Square**

Hasil F-Square menunjukkan tingkat pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja guru. Variabel disiplin kerja memiliki F-Square tertinggi, diikuti kompensasi, sedangkan kompetensi menunjukkan ukuran pengaruh yang lebih kecil. Nilai-nilai tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi kinerja guru.

#### **e. Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)**

Nilai koefisien jalur menunjukkan arah hubungan antarvariabel:

- 1) Kompensasi → Kinerja Guru = 0,224; p = 0,016
- 2) Kompetensi → Kinerja Guru = 0,265; p = 0,074
- 3) Disiplin Kerja → Kinerja Guru = 0,481; p = 0,000

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan disiplin kerja menjadi faktor paling dominan. Sementara itu, kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan, sehingga peningkatan kompetensi belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja guru tanpa dukungan faktor lainnya.

#### **f. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan P-Value. Hasilnya adalah sebagai berikut:

##### **1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru**

- a) Koefisien = 0,224
- b) T-Statistics = 2,409
- c) P-Value = 0,016 (<0,05)

Hasil analisis memperlihatkan bahwa kompensasi memberikan kontribusi yang bermakna serta berarah positif terhadap performa guru di SMPN 1 Tembelang.

##### **2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru**

- a) Koefisien = 0,265
- b) T-Statistics = 1,781

c) P-Value = 0,074 ( $>0,05$ )

Kompetensi menunjukkan pengaruh positif namun tidak mencapai tingkat signifikansi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kompetensi belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata tanpa adanya dukungan dari faktor pendukung lainnya.

### 3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

a) Koefisien = 0,481

b) T-Statistics = 3,620

c) P-Value = 0,000 ( $<0,05$ )

Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, serta menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan sekolah, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan guru. Temuan ini memperjelas bahwa kompensasi tidak hanya dipahami sebagai pemberian gaji atau tunjangan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan yang mampu meningkatkan rasa dihargai dan motivasi kerja. Guru yang merasa kompensasinya adil dan sesuai biasanya lebih bersemangat, lebih bertanggung jawab, dan lebih fokus dalam menjalankan tugas mengajar. Temuan ini juga konsisten dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kompensasi yang dirancang dengan baik menjadi salah satu pendorong utama peningkatan produktivitas. Dengan demikian, kompensasi di SMP Negeri 1 Tembelang berperan penting dalam menciptakan motivasi kerja dan meningkatkan efektivitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

### 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi guru meningkat, hal tersebut belum tentu langsung berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konteks sekolah, guru mungkin sudah memiliki pemahaman materi dan keterampilan pedagogik yang baik, tetapi kinerja mereka tetap dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, dukungan dari pimpinan, beban administrasi, atau lingkungan kerja. Kondisi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa kompetensi saja tidak cukup tanpa adanya dukungan sistem kerja yang mendukung. Dengan kata lain, kemampuan guru memang penting, tetapi dampaknya terhadap kinerja baru terlihat apabila didukung oleh situasi kerja yang kondusif. Ini menjelaskan mengapa kompetensi guru di SMP Negeri 1 Tembelang sudah memadai, namun belum sepenuhnya tercermin pada peningkatan kinerja secara signifikan.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Disiplin kerja terbukti menjadi faktor yang paling kuat memengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang disiplin baik dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, maupun penyelesaian tugas memiliki kecenderungan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Disiplin bukan hanya soal mematuhi aturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab, konsistensi, dan komitmen terhadap tugas sebagai pendidik. Ketika guru disiplin, proses pembelajaran menjadi lebih terarah, siswa lebih mudah beradaptasi dengan pola belajar, dan hasil belajar juga lebih optimal. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin memiliki hubungan erat dengan produktivitas dan efektivitas kerja. Di SMP Negeri 1 Tembelang, disiplin guru terlihat menjadi fondasi utama yang memperkuat kualitas pembelajaran dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

### **SIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki peran dalam memengaruhi kinerja guru di SMP Negeri 1 Tembelang. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, menegaskan bahwa penghargaan yang layak dapat mendorong motivasi dan tanggung jawab kerja. Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan, sehingga peningkatan kemampuan guru belum sepenuhnya tercermin pada kinerja tanpa dukungan faktor lain. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan, menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi pelaksanaan tugas sangat menentukan efektivitas kinerja guru. Secara keseluruhan, peningkatan kinerja guru memerlukan pengelolaan kompensasi yang adil, penguatan kompetensi, dan penerapan disiplin kerja yang konsisten.

Guru perlu meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki, terutama melalui penerapan metode pembelajaran inovatif dan pemanfaatan teknologi untuk mendukung peningkatan kinerja.

Dinas Pendidikan disarankan untuk memperkuat kebijakan kompensasi agar lebih adil dan sesuai beban kerja, serta menyediakan program pelatihan berkelanjutan yang berfokus pada pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, dan teknologi pembelajaran.

Penelitian berikutnya diharapkan menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek dan metode penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan mendalam.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Boyatzis, R. E., & Yildirim, O. (2021). The role of emotional and social intelligence competencies in education. *Journal of Education and Learning*, 10(2), 45–58.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.

- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Cengage.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Susanto, H. (2020). Kompetensi guru dan pengembangan profesionalisme pendidik. *Jurnal Pendidikan*, 8(1), 15-27.