

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Yayasan Pendidikan Sepakat Sei Balai Kabupaten Batu Bara

Edy Ardy Syahputra¹, Hadi Suriono²

Universitas Asahan, Indonesia

ardysyahputra246@gmail.com¹, hadi.surinono0468@gmail.com²

Submitted: 19th May 2026 | **Edited:** 14th August 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Syahputra, E. A., & Suriono, H. (2026). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Yayasan Pendidikan Sepakat Sei Balai Kabupaten Batu Bara. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 1546-1555.

ABSTRACT

Teacher performance achievement plays an essential role in improving the quality of education, particularly in vocational schools where teachers are expected to provide effective learning experiences and prepare students with relevant competencies. However, achieving optimal teacher performance requires adequate support through appropriate compensation, strong work motivation, and high levels of work discipline. Therefore, identifying the factors that influence teacher performance is important for developing effective management strategies in educational institutions. This study aims to determine the partial and simultaneous effects of compensation, motivation, and work discipline on teacher performance achievement at the Sepakat Sei Balai Educational Foundation Vocational High School, Batu Bara Regency. This research employed a quantitative approach with an associative method. The research sample consisted of 45 teachers selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results indicate that compensation, motivation, and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance achievement. Among these variables, work discipline has the strongest influence, followed by motivation and compensation. Simultaneously, the three variables significantly affect teacher performance achievement. The findings imply that schools should improve compensation systems, strengthen teacher motivation, and encourage work discipline to enhance performance. Other factors beyond this study should also be considered to achieve further improvements.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Discipline, Teacher Performance, Vocational School

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Guru tidak hanya berperan dalam menyampaikan materi, tetapi juga bertanggung jawab dalam membentuk kompetensi, karakter, dan kesiapan peserta didik menghadapi perkembangan zaman. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan terkait pencapaian prestasi kerja guru, seperti rendahnya kedisiplinan kerja, kurang optimalnya pelaksanaan tugas profesional, serta keterbatasan motivasi

dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja guru membutuhkan perhatian serius dari pihak pengelola pendidikan melalui berbagai strategi manajemen sumber daya manusia. Menurut Haryanto dan Suryani (2020), prestasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk motivasi kerja, lingkungan organisasi, dan sistem penghargaan yang diterapkan oleh lembaga pendidikan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan prestasi kerja guru menjadi salah satu aspek penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja guru adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada individu atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan rasa dihargai, kepuasan kerja, serta komitmen guru terhadap lembaga pendidikan. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai dapat menyebabkan rendahnya motivasi dan menurunkan semangat kerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Lestari (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja tenaga pendidik karena sistem penghargaan yang baik mampu mendorong guru untuk meningkatkan tanggung jawab profesionalnya. Sejalan dengan hal tersebut, Wahyuni et al. (2022) menjelaskan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Selain kompensasi, motivasi dan disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam menentukan pencapaian prestasi kerja guru. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, mengembangkan kompetensi, serta berupaya memberikan pembelajaran yang efektif. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan guru terhadap aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam menjalankan tugas profesional. Menurut Setiawan dan Kurniawan (2019), motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan prestasi kerja guru karena motivasi menjadi kekuatan pendorong dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, penelitian Rahmawati dan Nugroho (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi prestasi kerja guru karena kedisiplinan mencerminkan kesiapan dan kesungguhan guru dalam menjalankan kewajibannya. Dengan demikian, kombinasi antara kompensasi yang tepat, motivasi yang kuat, dan disiplin kerja yang baik menjadi faktor strategis dalam meningkatkan pencapaian prestasi kerja guru.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja guru, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sekolah negeri atau lembaga pendidikan dengan karakteristik organisasi yang berbeda, sementara penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru pada sekolah swasta berbasis yayasan masih relatif terbatas. Selain itu, setiap lembaga pendidikan memiliki karakteristik manajemen, sistem penghargaan, dan budaya kerja yang berbeda sehingga hasil penelitian pada satu institusi belum tentu dapat digeneralisasikan pada institusi lainnya. Menurut Firmansyah dan Putri (2024), penelitian mengenai manajemen prestasi kerja guru perlu mempertimbangkan konteks organisasi pendidikan karena faktor lingkungan kerja dan sistem pengelolaan lembaga dapat memengaruhi perilaku kerja tenaga pendidik.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan prestasi kerja guru serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya kajian manajemen pendidikan, khususnya terkait strategi peningkatan prestasi kerja guru melalui pendekatan kompensasi, penguatan motivasi, dan peningkatan disiplin kerja. Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi teoritis dan praktis dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan melalui pengelolaan tenaga pendidik yang lebih optimal.

LANDASAN TEORI

Prestasi kerja guru merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Secara konseptual, prestasi kerja guru menggambarkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Prestasi kerja yang baik menunjukkan bahwa guru mampu menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Menurut Novitasari et al. (2021), prestasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi dan individu, seperti kompensasi, motivasi kerja, serta disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat membentuk perilaku kerja dan meningkatkan efektivitas guru dalam menjalankan tugasnya.

Kompensasi merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan dalam meningkatkan prestasi kerja individu dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat dipahami sebagai seluruh bentuk penghargaan yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Dalam konteks pendidikan, kompensasi tidak hanya berupa gaji atau tunjangan, tetapi juga dapat berupa penghargaan, fasilitas kerja, dan bentuk apresiasi lainnya yang diberikan kepada guru. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kepuasan serta mendorong guru untuk memberikan prestasi kerja terbaiknya. Ingsih et al. (2021) menjelaskan bahwa kompensasi kerja memiliki hubungan dengan peningkatan motivasi dan prestasi kerja guru karena penghargaan yang diberikan organisasi dapat memperkuat keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan sekolah, maka semakin besar kemungkinan peningkatan pencapaian prestasi kerja guru.

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dan mencapai tujuan tertentu. Dalam lingkungan pendidikan, motivasi kerja guru tercermin melalui keinginan untuk melaksanakan pembelajaran secara optimal, meningkatkan kompetensi profesional, serta memberikan pelayanan terbaik kepada peserta didik. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kreativitas, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sultoni et al. (2020), motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja guru karena motivasi menjadi energi pendorong yang memengaruhi perilaku kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan motivasi guru menjadi salah satu strategi penting dalam mendorong terciptanya prestasi kerja yang lebih optimal.

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan individu terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Dalam konteks sekolah, disiplin kerja

guru dapat dilihat dari ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap peraturan sekolah, kesiapan dalam melaksanakan pembelajaran, serta konsistensi dalam menyelesaikan tugas profesional. Disiplin yang tinggi menunjukkan adanya kesadaran dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya. Ibrahim et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru karena kedisiplinan membantu menciptakan perilaku kerja yang terarah dan produktif. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang guru, maka semakin baik pula pencapaian prestasi kerjanya dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Hubungan antara kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru dapat dijelaskan bahwa ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja yang efektif. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi guru karena guru merasa dihargai atas kontribusinya. Motivasi yang tinggi kemudian mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dapat dilaksanakan secara konsisten sesuai standar organisasi. Penelitian Widarti (2020) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja guru dan motivasi kerja, sehingga pemberian penghargaan yang tepat dapat menjadi faktor pendorong peningkatan prestasi kerja. Selain itu, Shaleh et al. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan prestasi kerja guru melalui sikap profesional guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa pencapaian prestasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh sekolah. Kompensasi yang sesuai, motivasi kerja yang kuat, dan disiplin kerja yang tinggi secara teoritis mampu meningkatkan efektivitas guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Hubungan antarvariabel tersebut menjadi dasar dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap pencapaian prestasi kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Pendidikan Sepakat Sei Balai Kabupaten Batu Bara. Hasil pengujian empiris diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai faktor dominan yang berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen, yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen yaitu pencapaian prestasi kerja guru. Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Pendidikan Sepakat Sei Balai Kabupaten Batu Bara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 45 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengukuran. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian untuk memperoleh data mengenai persepsi guru terhadap kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan pencapaian prestasi kerja. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 25.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap item pernyataan dalam

kuesioner mampu mengukur variabel penelitian, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan dalam analisis regresi linear berganda. Setelah memenuhi uji asumsi klasik, data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap pencapaian prestasi kerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap prestasi kerja guru, serta uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independen secara bersama-sama. Selain itu, koefisien determinasi (Adjusted R Square) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi pencapaian prestasi kerja guru, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh keterangan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) memiliki nilai maksimum sebesar 20 dan nilai minimum sebesar 14, dan nilai rata-rata sebesar 16,92 dan standar deviasi sebesar 1,738.
2. Motivasi (X_2), memiliki nilai maksimum sebesar 20, nilai minimum sebesar 14 dan nilai rata-ratanya 17,26 serta standar deviasi sebesar 1,860.
3. Disiplin Kerja (X_3), memiliki nilai maksimum sebesar 15, nilai minimum sebesar 10 dan nilai rata-rata sebesar 12,41 serta standar deviasi sebesar 1,371.
4. Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai maksimum sebesar 35, nilai minimum sebesar 23 dan nilai rata-ratanya adalah sebesar 30,44 serta standar deviasi sebesar 3,251.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1,139 + 0,245 X_1 + 0,034 X_2 + 0,434 X_3$$

Persamaan tersebut memiliki interpretasi sebagai berikut:

1. Konstanta (a) bernilai 1,139 menunjukkan harga konstan, dimana jika tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas yaitu variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja maka prestasi kerja akan tetap bernilai 1,139.
2. Variabel kompensasi dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,245. Artinya, jika kompensasi (X_1) naik sebesar satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,245 satuan.
3. Variabel motivasi dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,304. Artinya, jika motivasi (X_2) naik sebesar satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,304 satuan.
4. Variabel disiplin kerja dengan koefisien regresi positif (searah) sebesar 0,434. Artinya, jika disiplin kerja (X_3) naik sebesar satu satuan, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,434 satuan.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas melalui analisis grafik histogram, grafik P-Plot, dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov, dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Pada grafik histogram terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) dan tidak mengalami kemencengan yang signifikan ke arah kiri maupun kanan, sehingga

menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil pengujian menggunakan grafik Normal P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik data mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual model regresi memiliki distribusi normal. Hasil tersebut diperkuat melalui uji statistik Kolmogorov-Smirnov yang menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dalam menguji pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru.

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas antarvariabel independen, yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2), dan disiplin kerja (X3). Hal ini ditunjukkan oleh nilai Tolerance pada masing-masing variabel yang berada di bawah angka 1 namun masih berada pada batas yang dapat diterima, yaitu kompensasi sebesar 0,411, motivasi sebesar 0,560, dan disiplin kerja sebesar 0,669. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari ketiga variabel tersebut juga menunjukkan hasil yang lebih kecil dari 10, yaitu kompensasi sebesar 2,430, motivasi sebesar 1,787, dan disiplin kerja sebesar 1,494. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang tinggi antarvariabel bebas dalam model regresi, sehingga variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja dapat digunakan secara bersama-sama untuk memprediksi pengaruhnya terhadap prestasi kerja guru. Model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik multikolinearitas dan layak dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 1. Hasil Uji-t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.508	0.140
Kompensasi (X1)	2.242	0.030
Motivasi (X2)	2.401	0.021
Disiplin Kerja (X3)	3.894	0.000

Sumber: Hasil olah data SPSS, 25

Berdasarkan hasil Uji t di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Kompensasi (X_1)
Berdasarkan pada tabel di atas maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompensasi adalah sebesar 2,242. Oleh karenanya maka nilai t_{hitung} ($2,242$) > t_{tabel} ($2,018$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Guru.
2. Variabel Motivasi (X_2)
Dari tabel di atas diketahui nilai t_{hitung} variabel Motivasi adalah sebesar 2,401. Oleh sebab itu maka nilai t_{hitung} ($2,401$) > t_{tabel} ($2,018$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Guru.
3. Variabel Disiplin Kerja (X_3)
Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 3,894. Oleh sebab itu maka nilai t_{hitung} ($3,894$) > $-t_{tabel}$ ($2,018$), sehingga H_0 ditolak

dan H_1 diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Guru.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	df	F	Sig.
1 Regression	3	20,782	0.000 ^a
Residual	41		
Total	44		

Sumber: Hasil olah data SPSS, 25

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 20,782, sedangkan nilai Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) sebesar 2,88. Hal ini berarti bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($20,782 > 2,83$) dan tingkat signifikansinya ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel-variabel bebas yaitu Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Guru (Y) pada Yayasan Pendidikan Sepakat Sei Balai Kabupaten Batu Bara. Dengan demikian, H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan prestasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi dari kompensasi yang diberikan, motivasi yang dimiliki guru, serta tingkat disiplin kerja dalam melaksanakan tugas. Artinya, ketiga variabel tersebut secara simultan menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan prestasi kerja guru.

Koefisien determinasi (R^2)

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,777 ^a	0.603	0.574	1.73105

Sumber: Hasil olah data SPSS, 25

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi atau angka Adjusted R Square adalah sebesar 0,574. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 57,4% variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada Yayasan Pendidikan Sepakat Sei Balai Kabupaten Batu Bara. Nilai tersebut menggambarkan bahwa ketiga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan atau variasi yang terjadi pada prestasi kerja guru. Sedangkan sisanya sebesar 42,6% dijelaskan oleh variabel-variabel bebas lain yang tidak diteliti dan tidak dimasukkan ke dalam model regresi penelitian ini. Faktor lain tersebut dapat berupa kepemimpinan, lingkungan kerja, kompetensi guru, kepuasan kerja, maupun faktor organisasi lainnya yang berpotensi memengaruhi prestasi kerja guru. Dengan demikian, model penelitian ini telah mampu memberikan gambaran mengenai faktor-faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja guru.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang baik mampu meningkatkan dorongan guru untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih optimal. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan dan perhatian organisasi terhadap kontribusi guru. Ketika guru merasa bahwa usaha dan tanggung jawabnya dihargai secara layak, maka akan muncul rasa puas dan keterikatan yang lebih kuat terhadap lembaga pendidikan. Kondisi tersebut mendorong guru untuk

meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, tanggung jawab profesional, serta pencapaian hasil kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Kurniawan dan Purwanto (2020) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik karena menciptakan persepsi positif terhadap dukungan organisasi. Dengan demikian, pengelolaan kompensasi yang tepat menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan prestasi kerja guru.

Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal berupa dorongan, semangat, dan keinginan untuk mencapai keberhasilan memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih aktif dalam melaksanakan pembelajaran, meningkatkan kompetensi, serta berusaha mencapai standar kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah. Motivasi menjadi kekuatan pendorong yang memengaruhi sikap dan perilaku guru dalam menjalankan tugasnya secara konsisten. Menurut Lumbanraja et al. (2021), motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian prestasi kerja karena individu yang memiliki tujuan dan dorongan kerja yang kuat akan menunjukkan usaha yang lebih besar dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, peningkatan motivasi guru melalui dukungan organisasi, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif perlu menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin kerja menjadi variabel yang memberikan pengaruh paling kuat terhadap prestasi kerja guru dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan aspek penting yang menentukan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan sekolah, tanggung jawab terhadap pekerjaan, ketepatan dalam menjalankan tugas, serta konsistensi dalam melaksanakan kewajiban sebagai tenaga pendidik. Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih mampu mengelola waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, dan memberikan pelayanan pendidikan secara optimal. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Rahman et al. (2022) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan prestasi tenaga pendidik karena disiplin menciptakan perilaku kerja yang terarah dan mendukung efektivitas organisasi. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu langkah strategis bagi sekolah dalam mendorong pencapaian prestasi kerja guru.

Secara simultan, kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai aspek yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Kompensasi berperan dalam memberikan penghargaan dan kepuasan kerja, motivasi menjadi faktor pendorong internal bagi guru untuk mencapai hasil terbaik, sedangkan disiplin kerja memastikan bahwa tugas dapat dilaksanakan secara konsisten dan bertanggung jawab. Temuan penelitian ini mendukung pandangan Siregar dan Nasution (2023) bahwa peningkatan prestasi kerja dalam organisasi pendidikan membutuhkan pendekatan yang menyeluruh melalui kombinasi faktor penghargaan, dorongan kerja, dan perilaku disiplin. Nilai kontribusi variabel penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang dapat memengaruhi prestasi kerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, kompetensi profesional, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu memperhatikan berbagai faktor tersebut secara berkelanjutan agar prestasi kerja guru dapat terus meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja guru merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam lingkungan pendidikan. Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja guru yang lebih produktif dan bertanggung jawab. Pemberian kompensasi yang sesuai menunjukkan adanya penghargaan terhadap kontribusi guru, sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen terhadap sekolah. Sementara itu, motivasi kerja menjadi kekuatan pendorong bagi guru untuk mengembangkan kemampuan dan melaksanakan tugas secara optimal, sedangkan disiplin kerja menjadi faktor yang menjaga konsistensi guru dalam memenuhi tanggung jawab profesionalnya.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pihak Yayasan Pendidikan Sepakat Sei Balai Kabupaten Batu Bara perlu memperhatikan strategi pengelolaan guru secara berkelanjutan. Peningkatan prestasi kerja tidak cukup dilakukan hanya melalui pemberian insentif, tetapi juga perlu didukung dengan upaya membangun motivasi internal dan menciptakan budaya disiplin dalam lingkungan sekolah. Sekolah dapat mengembangkan kebijakan yang memberikan penghargaan terhadap kinerja guru, menciptakan suasana kerja yang mendukung, serta meningkatkan kesadaran guru terhadap pentingnya tanggung jawab profesional. Dengan pengelolaan yang tepat, guru akan lebih terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Meskipun faktor kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja telah terbukti memiliki peran dalam meningkatkan prestasi kerja guru, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pencapaian prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang belum dikaji. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel tambahan seperti kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja guru. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengelola sekolah dalam merancang kebijakan pengembangan guru yang lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah, A., & Putri, R. D. (2024). Teacher performance management strategies in improving educational quality: Evidence from private schools. *Journal of Educational Management and Leadership*, 5(1), 45–56.
- Haryanto, B., & Suryani, T. (2020). Factors affecting teacher performance in improving education quality. *International Journal of Educational Research Review*, 5(4), 312–320.
- Ibrahim, I., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). The Effect of Work Discipline and Teacher's Motivation on Teacher's Performance. *Journal of Social Work and Science Education*, 1(2), 140–145.
- Ingsih, K., Astuti, D., Suhana, S., & Ali, S. (2021). Improving Teacher Motivation and Performance Through Communication, Work Discipline, Leadership and Work Compensation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 1–12.
- Kurniawan, A., & Purwanto, A. (2020). The Effect of Compensation and Organizational Support on Teacher Performance Through Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(7), 3456–3465.
- Lumbanraja, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2021). The Effect of Work Motivation

- and Organizational Commitment on Teacher Performance Improvement. *Journal of Educational and Social Research*, 11(4), 120–128.
- Novitasari, D., Fahlevi, M., Nagoya, R., Wanasida, A. S., Purwanto, A., & Julian, J. (2021). The Role of Financial Compensation, Work Motivation, and Work Discipline on Performance through Teacher Personality: Evidence from Indonesian Elementary Schools. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(12), 2975–2985.
- Pratama, R., & Lestari, S. (2021). The effect of compensation and job satisfaction on teacher performance in educational institutions. *Journal of Management Development Studies*, 3(2), 101–112.
- Rahman, A., Yusrizal, & Usman, N. (2022). The Influence of Work Discipline and Professional Competence on Teacher Performance. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 17(6), 1987–1998.
- Rahmawati, D., & Nugroho, A. (2023). Work discipline and its influence on teacher performance improvement. *Journal of Education and Learning Research*, 8(2), 125–136.
- Setiawan, H., & Kurniawan, R. (2019). Work motivation as a determinant of teacher performance in schools. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2456–2461.
- Shaleh, A., Suhaimi, & Ngadimun. (2020). The Relation of Work Motivation, Work Discipline on Teacher Performance Through Teacher Professional Attitude. *Journal of K6 Education and Management*, 2(4), 323–330.
- Siregar, M., & Nasution, F. (2023). Human Resource Management Practices and Their Impact on Teacher Performance in Educational Institutions. *Journal of Educational Management and Instruction*, 3(2), 89–98.
- Sulton, M., Lian, B., & Mulyadi, M. (2020). The Influence of School Based Management and Work Motivation towards Teacher's Performance. *International Journal of Educational Review*, 2(2), 183–191.
- Wahyuni, S., Hasanah, U., & Rachman, F. (2022). Compensation systems and their impact on teacher commitment and performance. *Journal of Educational Administration Research*, 10(3), 211–222.
- Widarti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi). *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 63–82.