

## Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Rangkasbitung

Maesaroh<sup>1</sup>, Nurlaelah<sup>2</sup>, Dody Setiawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas La Tansa Mashiro

---

### Article Info

Revised March 26, 2025

Accepted Mei 14, 2025

### Abstract

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMKN 02 Rangkasbitung. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen (terikat). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 guru. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 43 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer, yaitu membagikan kuesioner kepada guru di SMKN 02 Rangkasbitung. Skala yang digunakan yaitu skala likert. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian dalam pengujian hipotesis pertama (H1) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 02 Rangkasbitung. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi kurang berperan dalam kinerja guru. Hipotesis kedua (H2) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 02 Rangkasbitung.

Keywords: Kompensasi, Disiplin kerja, Kinerja guru.

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



---

How to cite: Maesaroh, Nurlaelah, Dody Setiawan. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Rangkasbitung. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business*, 3(2), 103-110, doi. <https://doi.org/10.56855/analysis.v3i2.1670>

---

### 1. Introduction

Sekolah adalah sistem yang terdiri dari berbagai bagian yang berinteraksi satu sama lain dan berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen ini termasuk siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran, dan hasil atau output. Setiap bagian harus disesuaikan dengan tuntutan zaman dan perubahan lingkungan. Menyediakan guru yang berkualitas dan profesional

sangat penting untuk mendukung proses belajar mengajar yang baik dan kondusif. Guru sangat penting untuk sistem pendidikan, terutama di sekolah (Hayaroh & Tumanggor, 2024)

SMK Negeri 2 Rangkasbitung adalah sekolah menengah kejuruan negeri yang berlokasi di Rangkasbitung, *Kabupaten* Lebak, Provinsi Banten, di Jl. Dewi Sartika No. 46 L. Sebelum tahun 2004, SMK Negeri 2 Rangkasbitung adalah sekolah berbasis pertanian yang dikelola oleh Dinas Pertanian dan dikenal sebagai Sekolah Pertanian Pembangunanki – Sekolah Pertanian Menengah Atas (SPP-SPMA). Sesuai dengan SK pendirian sekolah nomor 421/kep.27/dindik/2004, pada tanggal 26 Desember 2004, SPP-SPMA berganti nama menjadi SMK Negeri 2 Rangkasbitung. Pada awalnya, SMK Negeri 2 Rangkasbitung hanya memiliki satu program keahlian, yaitu Agribisnis Hasil Pertanian dan Teknologi Hasil Pertanian. Untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia dengan kompetensi tambahan, didukung oleh dorongan masyarakat untuk pendidikan, sekolah memulai program keahlian baru. Lijan Poltak Sinambela (2016:480), mengemukakan bahwa “kinerja pegawai didefinisikan sebagai dalam kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.” Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah “merupakan implemementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan” Wibowo (2014:3). anajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengancara pelatihan dan motivasi dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya (Dinda, dkk, 2023).

Menurut Yoyo sudaryono, agus wibowo (2018:203) “Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan.” Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal. Dari penjelasan para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah kegiatan suatu usaha atau proses yang dapat menghasilkan sesuatu untuk mencapai tujuan dan cita-cita organisasi. Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji atau upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Martoyo (2007) dalam buku Lijan Poltak Sinambela (2016:218) menyatakan bahwa “kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).” Menurut Martoyo (2000:116) dalam Hendy Tannady (2017:120) “kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi employers atau penyedia lapangan kerja dan employyees atau karyawan”.

Harsuko Riniwati (2016:181) “Kompensasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang sulit untuk dilaksanakan dan banyak menimbulkan permasalahan adalah manajemen kompensasi, makna dari kompensasi sendiri yang artinya imbalan atau pemberian identik dengan hadiah yang dapat memicu permasalahan antar pegawai.” Dari penjelasan para ahli diatas, maka penulis simpulkan kompensasi adalah alat strategis yang digunakan oleh organisasi untuk mengelola sumber daya manusia mereka secara efektif, dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Menurut Hasibuan (2016) Eulin karlina; Rosento (2020:129) dalam buku menyatakan “kedisiplinan adalah bilmana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Fathoni (2006) dalam Eulin karlina; Rosento (2020:129) menyatakan “kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari sumber daya

manusia, kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal". Disiplin kerja menurut Alex S. Nitisemito (1984) dalam Ahmad Ahwan (2022:83) "Disiplin adalah tindakan dan sikap bertindak sesuai dengan peraturan tertulis dan tertulis perusahaan." Dari penjelasan diatas, maka penulis dapat simpulkan disiplin kerja adalah elemen kunci dalam mencapai kinerja optimal dan efektivitas organisasi, dengan disiplin yang baik organisasi dapat beroperasi lebih efisien mencapai tujuan strategisnya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

## 2. Methods

Dalam penelitian ini termasuk menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2018:23).

Menurut nanang martono (2015:215) dalam buku Sudaryono (2017:98) Penelitian kuantitatif yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan menggambarkan fenomena atau gejala sosial secara kuantitatif atau menganalisis bagaimana fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain, metode kuantitatif yang biasanya menggunakan logika deduktif berupaya mencari keteraturan dalam kehidupan manusia, dengan memisahkan dunia sosial menjadi komponen-komponen empiris yang disebut variabel. Dengan demikian, pada penelitian yang digunakan adalah menggunakan kuantitatif yang menjelaskan suatu keadaan di objek penelitian yang di gambarkan oleh dukungan studi kepustakaan dan data

## 3. Hasil dan Diskusi

**Tabel Uji Normalitas**

	Kompensasi	Disiplin Kerja	Kinerja Guru	
N	43	43	43	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27.3023	35.6744	36.7907
	Std. Deviation	5.07813	6.12458	5.74688
Most Extreme Differences	Absolute	.185	.109	.140
	Positive	.114	.087	.091
	Negative	-.185	-.109	-.140
Kolmogorov-Smirnov Z	1.215	.714	.919	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.104	.688	.367	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2- tailed) untuk Kompensasi (X1) 0,104 > 0,05, untuk Disiplin Kerja (X2) adalah 0,688 > 0,05 dan untuk

Kinerja Guru (Y) adalah  $0,367 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa dari tiga variabel yang di uji menggunakan uji normalitas seluruh data yang digunakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolineritas

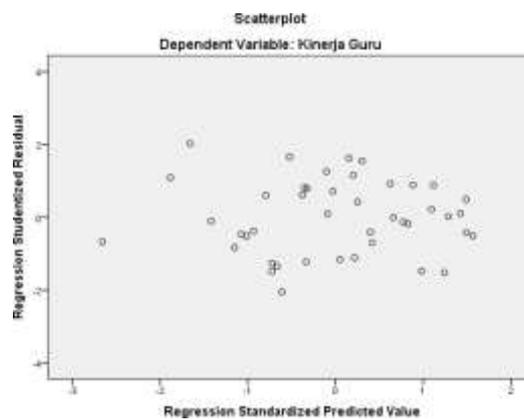
Uji multikolineritas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika nilai Tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 0,10$  maka terjadi multikolineritas, sedangkan jika nilai Tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 0,10$  maka tidak terjadi multikolineritas. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 20. Hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel**  
**Uji Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kompensasi	.062	16.174
Disiplin Kerja	.062	16.174

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki tolerance sebesar 0,622 artinya ( $0,622 > 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 16.174 ( $16.174 < 10$ ) maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolineritas.



**Gambar**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena jika dilihat dengan menggunakan metode scatterplot di ketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan di bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel Uji t (Parsial)**

Model	t	Sig.
(Constant)	3.237	.002
1 Kompensasi	-.608	.547
Disiplin Kerja	2.256	.030

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  dengan t tabel = 2,020, terdapat perolehan t tabel dari rumus  $(dk) = n - 2 = (43-2) = 41$  yaitu dapat diketahui nilai t tabel nya 2,020:

1. Hasil uji t tidak berpengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru nilai t hitung  $-0,608 < t$  tabel 2,020 ( $-0,608 < 2,020$ ) dengan nilai sig ( $0,547 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  diterima dan  $H_1$  di tolak yang artinya Kompensasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru.
2. Hasil uji t berpengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru nilai t hitung  $2,256 > t$  tabel 2,020 ( $2,256 > 2,020$ ) dengan nilai sig ( $0,030 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak. Berdasarkan tabel 4.44 Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  dengan f tabel = 3,232, terdapat perolehan f tabel dari rumus  $df_2 = (n-k-1)$  artinya  $(43-2-1) = 40$  yaitu dapat diketahui nilai f tabel nya 3,232:  $H_3$  = Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.44 hasil uji F sebesar 22.666 dengan signifikan 0,000 yang berarti nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 di terima Fhitung  $> F$  tabel ( $22,666 > 3,232$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Rangkasbitung dan  $H_2$  di terima yang artinya Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

**Tabel Uji (Simultan)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	736.901	2	368.450	22.666	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	650.216	40	16.255		
Total	1387.116	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel 4.44 Dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  dengan f tabel = 3,232, terdapat perolehan f tabel dari rumus  $df_2 = (n-k-1)$  artinya  $(43-2-1) = 40$  yaitu dapat diketahui nilai f tabel nya 3,232:

$H_3$ . Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.44 hasil uji F sebesar 22.666 dengan signifikan 0,000 yang berarti nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 di terima Fhitung  $> F$  tabel ( $22,666 > 3,232$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, artinya Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Rangkasbitung.

### 3.1 Diskusi

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, bisa jadi ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja mereka. Misalnya, motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dukungan manajemen, atau kesempatan pengembangan diri. Kompensasi penting, tapi kadang-kadang aspek non-materi seperti penghargaan, rasa aman, atau ikatan emosional dengan pekerjaan juga punya peran besar. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Setiyani & Yanti, 2022) dengan judul Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Disiplin kerja memang seringkali menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja guru di sekolah, termasuk di SMKN 02 Rangkasbitung. Ketika guru disiplin dalam hal kehadiran, kepatuhan terhadap jadwal, dan pelaksanaan tugas, hal itu biasanya akan tercermin dalam kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Disiplin kerja juga mencerminkan komitmen guru terhadap tanggung jawabnya. Di sekolah seperti SMKN 02 Rangkasbitung, yang mungkin menghadapi tantangan khusus, disiplin kerja bisa membantu menciptakan suasana belajar yang lebih teratur dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Krisnawati & Wimba, 2023) dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi yang memadai bisa menjadi motivator eksternal yang membuat guru merasa dihargai dan mendukung kesejahteraan mereka. Jika kompensasi tidak memadai, bisa menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja, karena guru merasa upaya mereka tidak sebanding dengan apa yang mereka terima. Disiplin yang tinggi dapat langsung berkontribusi pada kinerja guru. Disiplin kerja mencakup ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Guru yang disiplin cenderung lebih teratur dalam proses mengajar, yang bisa meningkatkan efektivitas pengajaran. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati & Wimba (2023), dengan hasil ini menunjukkan Kompensasi Dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 4. Conclusions

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diuraikan mengenai Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, maka penelitian menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 02 Rangkasbitung.
2. Disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMKN 02 Rangkasbitung.
3. Kompensasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKN 02 Rangkasbitung.

## Acknowledgments

Kami mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung artikel ilmiah ini sehingga artikel ini dapat dilaksanakan di kerjakan hingga pada terbitnya artikel ini baik dari lembaga penerbit maupun lembaga internal kami.

## Conflict of Interest

The authors declare no conflicts of interest.

## References

- Ahmad Ahwan. (2022). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Febi Akbar Rizki (Ed.)). Cv. Literasi Nusantara Abadi.
- Eulin Karlina; Rosento. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Gani, M. T., & M.Darwis Nur Tintri. (2022). Pengaruh Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Upt. Sma 19 Negeri Makassar. *Jurnal Galeri Pendidikan*, 2(1), 85–91. <https://jpii.upri.ac.id/index.php/galeripendidikan/article/view/62/62>
- Harsuko Riniwati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm* (Tim Ub Press (Ed.)). Ub Press.
- Hayaroh, H., & Tumanggor, R. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Jaya Buana Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. 1(1), 37–46.
- Hendy Tannady. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Krisnawati, K., & Wimba, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Sari Sedana Karangasem. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(3), 489–500.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Suryani Dan Restu Damayanti (Ed.), *Membangun Tim Kerja Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Pt Bumi Aksara Jl. Sawo Raya No. 18 Jakarta 13220. <http://www.surrey.ac.uk/sites/default/files/pg-human-resource-2.jpg>
- Naga, B., & Herawati, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 10–13. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.31>
- Pratiwi, D. W., & Darsono, D. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(1), 70-76.
- Setiyani, W., & Yanti, N. (2022). Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 2 Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 2(2), 155–171. <https://doi.org/10.33197/jim.vol2.iss2.2022.891>
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Pt Rajagrafindo Persada. <http://www.rajagrafindo.co.id>
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Bisnis*. In Sofia Yustiani Suryandari (Ed.), *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Bisnis* (Sofia Yustiani Suryandari (Ed.)). Penerbit Alfabeta.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Pt Rajagrafindo Persada.

Yoyo Sudaryono, Agus Wibowo, Nunung Ayu Safitri. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik) (T. Erang (Ed.)). Andi.