

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP

Adi Penawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma AUB Surakarta
Email: adi_penawan@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang bukan guru SD di Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen yang berjumlah 40 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden dengan penentuan sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa validitas dan reliabilitas semua item pernyataan terbukti valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi tipikal, tidak terdapat multikolinearitas, dan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen. Kontribusi determinasi diperoleh sebesar 71,7% yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap dapat dijelaskan dengan baik oleh ketiga variabel di atas.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the effect of Work Discipline, Compensation, and Motivation on the Performance of Non-Permanent Teachers, in this study using a quantitative approach. The population in this study was teachers who were not elementary school teachers in the Gesi sub-district of Sragen, Sragen Regency, which amounted to 40 people. Data were collected through the distribution of questionnaires to 40 respondents with the determination of the sample using the census method. The analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis. The results showed that the validity and reliability of all statement items proved valid and reliable. The results of the classical assumption test show that the data are typically distributed, there is no multicollinearity, and there are no symptoms of heteroscedasticity in the regression model. The result of the research shows that Work Discipline, Competence and Work Motivation have a positive and significant effect on the Performance of Non-Permanent Teachers in State Elementary Schools in Gesi District, Sragen Regency. The contribution of determination was obtained at 71.7%, which means that the variables of Work Discipline, Compensation, and Work Motivation on Non-Permanent Teacher Performance can be well explained by the three variables above.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi merupakan suatu sistem seperti halnya suatu instansi yang berupa suatu rangkaian dan hubungan keseluruhan antar bagian komponen yang saling bekerjasama secara,

dimana setiap komponen memiliki kekayaan yang merupakan sub sistem tersendiri (Gumanti & Samodera Utami, 2019). Teknologi basis ini melekat dalam pelaku bisnis dalam konteks era informasi sejak awal abad ke-19 (Saragih & Husain, 2012), hal ini menjadikan adanya hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dalam konteks institusi pendidikan, jika kinerja guru baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia salah satunya adalah mengenai kinerja guru. Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja guru selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan situasi yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Lembaga Pendidikan yaitu Sekolah Dasar negeri ataupun swasta memiliki peranan penting dalam menyusun perencanaan strategi belajar dan mengajar yang akan dilaksanakan di sekolahan. Berhasil atau tidaknya kegiatan belajar mengajar di suatu sekolah sangatlah tergantung pada kinerja dari Guru.

Kegiatan belajar dan mengajar dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan apabila suatu sekolahan memiliki tenaga pendidik atau guru dengan kompetensi yang baik dan telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan sebagai seorang guru. Untuk mencapai tujuannya tersebut, maka diperlukan guru yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Baik kuantitas artinya jumlah guru harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut. Baik dalam kualitas maksudnya adalah mutu dari hasil guru tersebut benar-benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Apabila semuanya telah terpenuhi maka organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: disiplin, motivasi kerja dan kompensasi kerja. Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak guru agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik (Tohardi, 2002, hal. 56). Sedangkan menurut Siagian (2002), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri guru terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan, atau sering di

langgar, maka guru mempunyai disiplin kerja yang buruk (Sutrisno, 2016). Hasil penelitian dari (Rukhyati, 2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Definisi motivasi kerja menurut (Martoyo, 2007) yaitu motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Siagian, 2009), motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Hasil penelitian dari (Gumanti & Samodera Utami, 2019) (Malka, Mus, & Lamo, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda ditemukan oleh penelitian (Pereira & Said, 2019) yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka motivasi kerja digunakan sebagai variabel bebas untuk mengukur pengaruh terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi, Kabupaten Sragen.

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 9), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kinerja karyawan antara lain dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa insentif atau berupa kenaikan jabatan yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai karena Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif (Hasibuan, 2017, hal. 118).

Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen merupakan sekolah yang banyak peminatnya karena sekolah tersebut merupakan sekolah dasar negeri dimana para wali murid menyekolahkan putra-putrinya sebagai tempat menempa ilmu untuk bekal pribadi anak di masa

yang akan datang, wilayah Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen terdapat 15 Sekolah Dasar Negeri yang semuanya beroperasi dalam kegiatan belajar-mengajar tingkat pendidikan Dasar. Guru Tidak Tetap yang belum menerima gaji yang layak tentunya akan mempengaruhi dari kinerjanya dalam kegiatan belajar mengajar. Pentingnya pendapatan ataupun gaji Guru Tidak Tetap yang memegang peran penting dalam Sekolah Dasar yang merupakan lembaga pelayanan pendidikan tingkat dasar di wilayah kecamatan Gesi sebagai Pusat dididik dan ditempanya sebagai penerus-penerus bangsa, tentunya butuh perhatian akan mendapatkan penghasilan yang dapat menambah kinerja guru tidak tetap jadi lebih baik. Maka dari itu, di Kecamatan Gesi Guru Tidak Tetap SD Negeri masih perlu ditingkatkannya kinerja guru melalui disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi kerja yang baik. Penelitian ini secara spesifik menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap di SD Negeri se-Kecamatan gesi Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan eksplanasi ilmu dengan kategori kausalitas yang bertujuan untuk ditujukan mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*causal effect*) (Supranto & Limakrisna, 2019, hal. 3). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu paradigma berpikir dengan landasan filsafat positivism yang bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis data untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018, hal. 11).

Waktu dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen. Objek Penelitian adalah persepsi Guru Tidak Tetap atas disiplin kerja, motivasi kerja dan Kompensasi untuk melihat kinerja secara keseluruhan.

Target/Subjek Penelitian

Subjek penelitian melibatkan responden yang berprofesi sebagai Guru Tidak Tetap pada Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi. Jumlah sampel penelitian adalah 40 (empat puluh) responden guru yang bertugas dengan penetapan sampel menggunakan teknik sensus.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data menggunakan kategori primer yang berupa perangkat/*tools* yang diperoleh dari pendistribusian kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan angket/kuesioner ini diukur dengan menggunakan skala Ordinal – Likert. Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini adalah menggunakan metode observasi yang melibatkan responden yaitu Guru Tidak Tetap.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain terkumpul (Sugiyono, 2018, hal. 147). Analisis ini dikembangkan dari beberapa tahapan, dapat dibuat dengan pendekatan terstruktur seperti model multivariat (Husain, Ardhiansyah, & Fathudin, 2021). Tahapan pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji F dan uji koefisien determinan sehingga dapat diperoleh gambaran perilaku objek penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas sebagai alat mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dikatakan sah atau valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39. Nilai r_{tabel} diperoleh 0,3120 Seluruh pertanyaan untuk semua variabel memiliki status valid, karena $r_{item} > r_{tabel}$ sebesar 0,3120.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r-kritis	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	0,716	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,794	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,838	0,60	Reliabel
Kinerja Guru Tidak Tetap (Y)	0,793	0,60	Reliabel

Sumber: Output Pengolahan Data (Penulis, 2022)

Tabel 1 atas uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan Kompensasi kinerja pegawai masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0.60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item-item instrument untuk masing-masing variabel adalah Reliabel.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov-smirnov*.

Hasil uji untuk variabel dependen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46036450
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,098
	Negative	-,124
Kolmogorov-Smirnov Z		,782
Asymp. Sig. (2-tailed)		,574

Sumber: Output Pengolahan Data (Penulis, 2022)

Tabel 2 atas uji normalitas menunjukkan perolehan nilai *Kolmogrov-Smirnov Z* sebesar 0,599 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,865 lebih besar dari 0,05 ($0,574 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi secara normal.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,028	2,134		1,887	,067		
Disiplin Kerja	,520	,149	,400	3,492	,001	,896	1,117
Kompensasi	,349	,144	,263	2,425	,020	,640	1,563
Motivasi Kerja	,500	,179	,341	2,800	,008	,663	1,508

Sumber: Output Pengolahan Data (Penulis, 2022)

Tabel 3 atas uji normalitas menunjukkan perolehan atas semua variabel independen dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 ($tolerance > 0,10$) dan VIF lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$) sehingga dapat diketahui bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan teknik uji *glesjer*. Hasil uji atas *absolute residual* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
			s		
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1,621	1,321		1,227	,228
Disiplin Kerja	,146	,092	,336	1,583	,122
Kompensasi	-,048	,089	-,109	-,540	,592

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
			Beta		
	B	Std. Error			
Motivasi Kerja	,176	,111	-,358	-1,589	,121

Sumber: Output Pengolahan Data (Penulis, 2022)

Tabel 4 atas uji heteroskedastisitas menunjukkan perolehan atas nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,028	2,134		1,887	,067
Disiplin Kerja	,520	,149	,400	3,492	,001
Kompensasi	,349	,144	,263	2,425	,020
Motivasi Kerja	,500	,179	,341	2,800	,008

Sumber: Output Pengolahan Data (Penulis, 2022)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan di atas, maka diperoleh persamaan hasil sebagai berikut:

$$Y = 4,028 + 0,520 X_1 + 0,349 X_2 + 0,500 X_3$$

Nilai $\alpha = 4,028$ menunjukkan bahwa konstanta Kinerja Guru Tidak Tetap positif. Artinya apabila Disiplin kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja adalah konstan maka Kinerja Guru Tidak Tetap Guru Tidak Tetap Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen meningkat.

b1= 0,520 Artinya bahwa Disiplin Kerja (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru Tidak Tetap, apabila variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja Guru Tidak Tetap Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen meningkat

b2= 0,349 Artinya Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru Tidak Tetap, apabila variabel Kompensasi ditingkatkan maka kinerja Guru Tidak Tetap Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen meningkat

b3= 0,500 Artinya Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Guru Tidak Tetap, apabila variabel Motivasi Kerja ditingkatkan maka kinerja Guru Tidak Tetap Sekolah Dasar negeri se-Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen meningkat

Hasil uji-t berdasarkan Tabel 5 dijelaskan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja (X_1) mempunyai nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja Guru Tidak Tetap. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 terbukti kebenarannya. (2) Kompensasi (X_2) mempunyai nilai signifikansi $0,020 < 0,05$ yang berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 terbukti kebenarannya. Motivasi Kerja (X_3) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap. Hal ini menunjukkan bahwa H_3 terbukti kebenarannya.

Tabel 6 Hasil Uji-F

	Model	Sum of Square	dF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235,226	3	78,409	33,937	0,000 ^a
	Residual	83,174	36	2,310		
	Total	318,400	39			

Sumber: Output Pengolahan Data (Penulis, 2022)

Tabel 6 atas uji-F menunjukkan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Tenaga Pendidik).

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,860 ^a	,739	,717	1,520

Sumber: Output Pengolahan Data (Penulis, 2022)

Tabel 7 atas uji-F menunjukkan perolehan nilai koefisien determinan (R^2) dengan skor *Adjusted R Square* sebesar 0,717, sehingga diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 71,7%. Kesimpulannya adalah kemampuan variabel Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan Kinerja Guru Tidak Tetap, sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti antara lain Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan lain-lain.

Pembahasan

Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y) terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap, dengan nilai t-hitung sebesar 3,492 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,001 (kurang dari 0,05). Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan,

terdapat skor dominan dari variabel dengan skor tertinggi yang terletak pada butir pertanyaan X_{1_2} , X_{1_3} , X_{1_4} . Hal tersebut menandakan bahwa item tersebut paling berperan dalam membentuk Disiplin Kerja. Langkah-langkah yang perlu ditingkatkan di Lokasi Guru Tidak Tetap bertugas yaitu di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen dengan menjaga dan senantiasa mentaati peraturan yang ditetapkan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Para Kepala Sekolah senantiasa memantau dan selalu mengarahkan kepada seluruh GTT untuk menggunakan seragam kerja yang sesuai ketentuan. Temuan hasil ini sejalan dengan penelitian (Gumanti & Samodera Utami, 2019) dan penelitian (Malka, Mus, & Lamo, 2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan karyawan.

Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y) terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap, dengan nilai t -hitung sebesar 2,425 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,020 (kurang dari 0,05). Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel dengan skor tertinggi yang terletak pada butir pertanyaan X_{2_4} , X_{2_1} , X_{2_3} . Hal tersebut menandakan bahwa item tersebut paling berperan dalam membentuk Kompensasi. Langkah-langkah yang perlu ditingkatkan di Lokasi Guru Tidak Tetap bertugas yaitu di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen adalah meningkatkan Besarnya gaji atau honor untuk para Guru Tidak Tetap, meningkatkan upah insentif dalam bentuk bansos atau bentuk yang lain yang diberikan sesuai dengan apa yang telah telah dikerjakan Guru Tidak Tetap, dan menambahkan uang tunjangan kepada Guru Tidak tetap di lingkungan Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen dimana tempat tugas para Guru Tidak Tetap ditempatkan. Temuan hasil ini sejalan dengan penelitian (Sudaryana, 2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Y) terbukti memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap, dengan nilai t -hitung sebesar 2,800 dan probabilitas signifikansi sebesar 0,008 (kurang dari 0,05). Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan, terdapat skor dominan dari variabel dengan skor tertinggi yang terletak pada butir pertanyaan X_{3_2} , X_{3_1} , X_{3_3} . Hal tersebut menandakan bahwa item tersebut paling berperan dalam membentuk Motivasi Kerja. Langkah-langkah yang perlu ditingkatkan di Lokasi Guru Tidak Tetap bertugas yaitu di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi Kabupaten Sragen adalah meningkatkan dalam pemberian Penghargaan Bagi Guru Tidak Tetap, memberikan *reward* bagi

Guru Tidak Tetap yang melaksanakan kegiatan mengajar dengan penuh tanggung jawab, dan membantu Guru Tidak Tetap untuk menjadi ASN atau kategori P3K di Sekolahnya sehingga ada kepastian kerja dan kenaikan karir. Temuan hasil ini sejalan dengan penelitian (Malka, Mus, & Lamo, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sementara tidak sejalan dengan penelitian (Pereira & Said, 2019) yang menyimpulkan motivasi kerja tidak berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa masing-masing dari variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi, Kabupaten Sragen. Di samping itu, secara simultan atas variabel Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Gesi, Kabupaten Sragen. Hasil determinasi diperoleh 71,7% yang berarti Kinerja Guru Tidak Tetap secara baik dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja.

Implikasi

Keseluruhan variabel mampu membuktikan secara spesifik pengaruh atas disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap di SD Negeri se-Kecamatan gesi Kabupaten Sragen, maka kepada Dinas Pendidikan dan Kepala Sekolah dan institusi penyelenggara pendidikan hendaknya memperhatikan kondisi ini, khususnya pihak Sekolah SD Negeri se-Kecamatan Gesi, Kabupaten Sragen melakukan pengawasan dan Kontrol Secara periodik terhadap Guru Tidak Tetap tentang mentaati peraturan yang ditetapkan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, mengadakan program pemberian Penghargaan Bagi Guru Tidak Tetap dan adanya penambahan besaran gaji atau honor untuk para Guru Tidak Tetap. Penelitian selanjutnya dapat menguji kembali penelitian basis empiris dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru Tidak Tetap agar dapat hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Gumanti, M., & Samodera Utami, B. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja

- Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal AKTUAL*, 17(1), 25-35. doi:[10.47232/aktual.v17i1.30](https://doi.org/10.47232/aktual.v17i1.30)
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husain, T., Ardiansyah, M., & Fathudin, D. (2021). Confirmatory factor analysis: Model testing of financial ratio's with decision support systems approach. *International Journal of Advances in Applied Sciences (IJAAS)*, 10(2), 115-121. doi:[10.11591/ijaas.v10.i2.pp115-121](https://doi.org/10.11591/ijaas.v10.i2.pp115-121)
- Malka, A. I., Mus, A., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 73-89.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima., Cetakan 1). Yogyakarta: BPFE.
- Pereira, S., & Said, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kinerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2).
- Rukhyati. (2018, Agustus). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen*. 5(2), 98-104. doi:[10.56338/jsm.v5i2.293](https://doi.org/10.56338/jsm.v5i2.293)
- Saragih, H., & Husain, T. (2012). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information*, 1(1), 5-18.
- Siagian, S. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Cetakan ke-2). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudaryana, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Benesse Indonesia). *Journal of Management Review*, 4(2), 491-500. doi:[10.25157/mr.v4i2.3470](https://doi.org/10.25157/mr.v4i2.3470)
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (5th Ed.). Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 8). Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.