

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI
DI KECAMATAN PITU KABUPATEN NGAWI**

Amalia Rihadatul Aisyahna¹⁾, Andi Kartika²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang, Indonesia
E-mail: amalianada02@gmail.com¹⁾, andikartika@stietotalwin.ac.id²⁾

Abstract

This study aims to examine the influence of compensation, work discipline, and work environment on the performance of elementary school teachers in Pitu District, Ngawi Regency, both partially and simultaneously, as well as to determine which variable has the most dominant effect. A quantitative approach was employed, utilizing multiple linear regression analysis with SPSS 16. The results revealed a significant simultaneous influence of compensation, work discipline, and work environment on teacher performance. Partially, compensation showed a negative and significant effect, while work discipline and work environment exhibited positive and significant effect on the performance of elementary school teachers in Pitu District, Ngawi Regency.

Keywords : *Compensation, Work Discipline, Work Environment, Teacher Performance*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran sentral dalam membentuk individu dan masyarakat yang berdaya saing melalui pengembangan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai karakter (Rizal et al., 2021). Teknologi informasi dan komunikasi di era globalisasi yang semakin berkembang pesat ini, menghadirkan tantangan signifikan bagi dunia pendidikan dalam beradaptasi terhadap perubahan pola pembelajaran (Basri, 2023). Oleh karena itu, kesiapan pendidik dan peserta didik untuk memanfaatkan teknologi secara optimal dalam proses pembelajaran menjadi sangat krusial (Candra Dewi et al., 2023). Sekolah dasar, sebagai jenjang pendidikan dasar, memegang peranan penting dalam membentuk karakter dan fondasi pengetahuan siswa, dengan guru sebagai aktor utama dalam keberhasilan proses pendidikan. Penanaman nilai-nilai moral dan karakter, seperti sopan santun, tanggung jawab, kejujuran, dan kedisiplinan, merupakan tanggung jawab utama lembaga pendidikan dalam mencetak penerus bangsa yang bisa bersaing dan juga memiliki kualitas yang baik. Dalam konteks ini, sekolah berfungsi tidak hanya sebagai tempat menggali ilmu pengetahuan, namun juga sebagai wadah yang akan membentuk karakter calon pemimpin bangsa di masa depan (Aminah et al., 2022).

Guru, sebagai aset utama dalam sistem pendidikan, memegang peran krusial untuk menggapai tujuan pendidikan nasional. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 secara formal mendefinisikan guru sebagai pendidik profesional yang bertanggung jawab atas proses mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (UU RI No.14 Tahun 2005). Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk kepribadian, komitmen, pengembangan profesional, kemampuan mengajar, interaksi sosial, kedisiplinan, kesejahteraan, dan lingkungan kerja (Arka & Widodo, 2024). Kinerja guru menjadi indikator kunci keberhasilan pendidikan dan erat kaitannya dengan kualitas pendidikan yang dihasilkan, meliputi perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut pembelajaran (Hidayat et al., 2022). Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial, merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dengan memberikan penghargaan atas kontribusi dan meningkatkan dedikasi serta kepuasan kerja

(Situmorang et al., 2023). Disiplin kerja serta lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam mendukung kinerja guru yang optimal (Lukmawati & Fadhli, 2024; Rasdi, 2023).

Meskipun demikian, ada perbedaan antara praktik dan teori. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru menurun karena sejumlah faktor, antara lain: kurangnya kedisiplinan waktu, kekurangan jam mengajar, ketidaksesuaian kompensasi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, rendahnya motivasi, dan kurangnya pelatihan. Lebih lanjut, terdapat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya. Studi oleh Kartika et al. (2022) menunjukkan kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Sementara Budiyanto (2021) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Studi oleh Sanga & Suhardi (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja guru. Sementara menurut Mulyanto et al. (2023) disiplin kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Hardiawan (2022), lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara penelitian yang dilakukan oleh Haryanto et al. (2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Karena ketidaksesuaian ini, penelitian lebih lanjut diperlukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang relevan dan memperkaya literatur tentang elemen-elemen yang memengaruhi kinerja guru di tingkat sekolah dasar. Penelitian ini juga akan menyelidiki pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja kepada kinerja guru di sekolah dasar di Kecamatan Pitu, Kabupaten Ngawi.

2. METODE PENELITIAN

Digunakan pendekatan kuantitatif statistik untuk menyelidiki hipotesis tentang bagaimana kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Pitu, Kabupaten Ngawi di penelitian ini. Kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja guru adalah variabel penelitian. Untuk mengetahui pengaruh variabel secara simultan dan parsial, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda menggunakan SPSS 16. Penelitian ini melibatkan semua guru sekolah dasar di Kecamatan Pitu, dan sampel 100 responden dipilih secara acak dengan metode acak sederhana.

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi

Menurut Lukmawati & Fadhli (2024) Kompensasi merujuk pada bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan kepada seseorang atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Bentuk kompensasi ini bisa berupa gaji tetap atau upah per jam, dan biasanya dikelola serta diawasi oleh bagian sumber daya manusia. Indikator dari kompensasi menurut Anabana & Gesi (2020) adalah : 1) gaji, 2) upah, 3) bonus atau insentif, 4) jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, serta 5) tunjangan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah tingkat kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) dalam Ilma et al. (2024) tujuan disiplin kerja adalah untuk membentuk perilaku karyawan agar lebih patuh terhadap peraturan perusahaan. Menurut Kurniawati & Meliyanti (2024) indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya: 1) frekuensi kehadiran, 2) kepatuhan terhadap prosedur kerja, 3) ketaatan kepada atasan, 4) kesadaran dalam menjalankan tugas, dan 5) rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan ruang di mana karyawan menjalankan aktivitas hariannya. Suasana kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman dan mendorong individu untuk memberikan kinerja terbaik. Lebih dari itu, lingkungan kerja juga berdampak pada kesejahteraan emosional pegawai. Ketika seseorang merasa nyaman di tempat kerjanya, mereka cenderung menggunakan waktu kerja secara optimal. Hal ini secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan

produktivitas dan kinerja. Lingkungan kerja meliputi interaksi antara atasan dan bawahan, serta kondisi fisik dari tempat kerja itu sendiri (Parante & Rina, 2022). Menurut Nogo (2023) beberapa metrik digunakan untuk menilai lingkungan kerja, termasuk: 1) pencahayaan, 2) temperatur udara, 3) tingkat kebisingan, 4) kemampuan dalam menjalankan tugas, dan 5) kualitas hubungan antar sesama karyawan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 3. Uji Validitas

S	Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
u	Kompensasi	1	0,735	0,1966	Valid
		2	0,705	0,1966	Valid
		3	0,664	0,1966	Valid
		4	0,662	0,1966	Valid
		5	0,665	0,1966	Valid
b	Disiplin Kerja	1	0,893	0,1966	Valid
		2	0,893	0,1966	Valid
		3	0,896	0,1966	Valid
		4	0,877	0,1966	Valid
		5	0,891	0,1966	Valid
e	Lingkungan Kerja	1	0,800	0,1966	Valid
		2	0,789	0,1966	Valid
		3	0,821	0,1966	Valid
		4	0,552	0,1966	Valid
		5	0,724	0,1966	Valid
r	Kinerja	1	0,768	0,1966	Valid
		2	0,887	0,1966	Valid
		3	0,815	0,1966	Valid
		4	0,814	0,1966	Valid
		5	0,819	0,1966	Valid

ta SPSS 16

Setelah melakukan analisis data pada Tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung untuk variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru lebih besar daripada nilai r tabel. Hasil menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan untuk mengevaluasi keempat variabel tersebut valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Tanda	Batas α	Keterangan
Kompensasi	0,806	>	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja	0,933	>	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,774	>	0,7	Reliabel
Kinerja Guru	0,876	>	0,7	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS 16

Untuk variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja guru, nilai Cronbach's alpha semuanya lebih besar dari batas alpha 0,7, yang menunjukkan bahwa alat yang digunakan untuk menilai variabel ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dianggap konsisten dan dapat dipercaya.

3) Model Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Model Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.657	1.256		4.505	.000
	Kompensasi	-.171	.056	-.189	3.060	.003
	Disiplin	.489	.069	.568	7.127	.000
	Lingkungan	.383	.087	.372	4.410	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 16

Persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut, seperti yang ditunjukkan oleh hasil olah data yang ditunjukkan dalam tabel 8 di atas:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 5.657 - 0,171 + 0,489 + 0,383 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, interpretasinya sebagai berikut:

- Nilai konstanta menunjukkan nilai positif sebesar 5,657, yang berarti bahwa kinerja guru akan tetap berada pada nilai 5,657 jika variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja tidak ada.
- Hubungan antara kompensasi dan kinerja guru adalah negatif, menurut koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar -0,171. Peningkatan kompensasi tidak secara otomatis diikuti oleh peningkatan kinerja guru, tetapi sebaliknya.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,489 menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara disiplin kerja dan kinerja guru, lebih banyak disiplin kerja guru, lebih baik kinerjanya
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,383 menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja guru.

4) Uji F

Tabel 9 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	867.258	3	289.086	71.017 .000 ^a
	Residual	390.782	96	4.071	
	Total	1258.040	99		

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 16

Tabel 9 menunjukkan hasil uji simultan F, yang memiliki nilai signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai F hitung (71,017) yang lebih besar dari F tabel (2,70). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru secara bersamaan.

5) Uji Determinasi

Tabel 10 Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.680	2.018

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 16

Berdasarkan Tabel 10, nilai Adjusted R Square sebesar 0,680 menunjukkan bahwa 68% variasi dalam kinerja guru dapat disebabkan oleh tiga variabel independen: kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini menyumbang 32% dari variasi tersebut.

6) Uji T

Tabel 11 Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.657	1.256			4.505	.000
Kompensasi	-.171	.056	-.189		-3.060	.003
Disiplin	.489	.069	.568		7.127	.000
Lingkungan	.383	.087	.372		4.410	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data SPSS 16

Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan ditolak jika lebih besar dari 0,05. Berdasarkan Tabel 11:

1. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,003 (kurang dari 0,05) dan nilai t hitung (-3,060) kurang dari -t tabel (1,984). Oleh karena itu, variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Variabel disiplin memiliki nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai t hitung (7,127) lebih besar dari t tabel (1,984). Oleh karena itu, variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Variabel lingkungan memiliki nilai signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai t hitung (4,410) lebih besar dari t tabel (1,984). Oleh karena itu, variabel lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

b. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru sekolah dasar yang ada di Kecamatan Pitu.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar -3,060 dengan signifikansi 0,003, yang lebih rendah dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar -3,060 lebih rendah dari nilai t tabel sebesar 1,984. Jadi, H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurhakim (2018) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh langsung negatif terhadap kinerja guru. Kinerja guru akan meningkat jika kompensasi sekolah sesuai dengan kinerja mereka dan memenuhi kebutuhan dasar mereka. Sebaliknya, jika kompensasi sekolah tidak meningkat, guru cenderung mencari pekerjaan lain dengan kompensasi yang lebih baik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 7,127 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, yaitu 1,984. Hasilnya adalah bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan besar pada kinerja guru. Hasilnya sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Rosmawati et al. (2020) dan Alfari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja guru. Hal-hal seperti tepat waktu, mematuhi peraturan sekolah, dan menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya, hal-hal seperti kurangnya disiplin kerja dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan dan menurunkan kualitas pendidikan di sekolah.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar 4,410 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, nilai t hitung (4,410) lebih besar dari nilai t tabel (1,984). Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan besar pada kinerja guru. Hasilnya sejalan dengan studi yang oleh Djafar et al. (2021), Eti et al. (2022), dan Rasdi & Syukri (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti suasana kerja yang nyaman, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, dan dukungan dari pimpinan sekolah, dapat meningkatkan semangat serta motivasi guru dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat guru merasa tidak nyaman dan kurang produktif, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

4. KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari bagaimana kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Pitu, Kabupaten Ngawi. Hasil pengujian hipotesis dan diskusi menunjukkan bahwa sebagai berikut:

- a. Studi ini menemukan hubungan negatif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja guru di Kecamatan Pitu, Kabupaten Ngawi. Ini berarti peningkatan kompensasi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja. Meskipun kompensasi merupakan faktor penting, tingkat kompensasi yang diterima guru di Kecamatan Pitu mungkin tidak cukup memotivasi atau meningkatkan kinerja secara optimal
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja guru di Kecamatan Pitu, Kabupaten Ngawi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru, yang tercermin dalam kepatuhan pada aturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam pekerjaan mereka, semakin baik kinerja mereka, dan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi meningkatkan produktivitas dan hasil kerja guru.
- c. Kinerja guru di Kecamatan Pitu, Kabupaten Ngawi dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh variabel lingkungan kerja. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dan menyenangkan cenderung meningkatkan kinerja guru. Kondisi kerja yang nyaman, mendukung, dan memadai mendorong guru untuk melakukan yang terbaik.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua orang yang telah membantu dan mendukung penelitian ini untuk selesai. Terima kasih khusus saya sampaikan kepada rekan-rekan dan sahabat saya yang telah memberikan dorongan, bantuan, dan kerja sama yang tak ternilai selama penelitian berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M. W., Halin, H., & Veronica, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Palembang. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1436–1447. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1781>
- Aminah, A., Hairida, H., & Hartoyo, A. (2022). Penguatan Pendidikan Karakter Peserta Didik melalui Pendekatan Pembelajaran Kontekstual di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 8349–8358. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3791>
- Arka, D. A. A., & Widodo, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 1253–1261. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.221>
- Basri, H. (2023). Dampak Globalisasi Terhadap Sistem Pendidikan: Perspektif Sosiologi Pendidikan. *Al-Murabbi: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 128–143. <https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v1i1.446>
- Budiyanto, C. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN MODERN AL-IHSAN BALEENDAH*. 1(2).
- Candra Dewi, A., Arfah Maulana, A., Nururrahmah, A., Muh Farid Naufal, A., Fadhil, M. S., Studi Teknik Komputer, P., Teknik Informatika dan Komputer, J., Teknik, F., Negeri Makassar, U., P Pettarani, J. A., Rappocini, K., Makassar, K., & Selatan, S. (2023). Peran Kemajuan Teknologi dalam Dunia Pendidikan. *Journal on Education*, 06(01), 9725–9734.

- Djafar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P., & Hamzah, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Madani Pao-Pao. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 10–19. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22111>
- Eti, E., Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kepenuhan. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 59–72. <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>
- Hardiawan. (2022). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 01(01), 54–61.
- Haryanto, A. T., Dewi, S. N., & Fatonah, S. (2020). Kepuasan Kerja Intrinsik Memediasi Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(3), 754–764. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i3.426>
- Hidayat, A., Ayu, N., Murniati, N., & Abdullah, G. (2022). *Jurnal Manajemen Pendidikan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru The Effect of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of Teachers of State Vocational Schools in Pekalongan Regency*. 4(1), 79–96.
- Kartika, I., Muljadi, & Isomudin. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (Smb) Chong-De Se-Sumatera Utara. *Dhammavicaya : Jurnal Pengkajian Dhamma*, 6(1), 37–46. <https://doi.org/10.47861/dv.v6i1.48>
- Lukmawati, L., & Fadhli, M. (2024). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas*. 10(1), 340–348.
- Mulyanto, H., Perkasa, D. H., & Nusantara, U. D. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru*. 01(04), 149–161.
- Nurhakim, L. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada SMA Muhammadiyah di Jakarta Selatan)*. Universitas Satya Negara Indonesia.
- R Rasdi, M. S. (2023). *Jurnal Ilmiah*. 1, 334–338. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3633>
- Rasdi, R., & Syukri, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 24 Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 334. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3633>
- Rizal, Intani, Sri, & Teguh. (2021). Globalisasi Pendidikan Berbasis Teknologi di Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Mipati*, 1, 72–84.
- Rosmawati, Ahyani, N., & Missriani. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200–205.
- Sanga, L. D., & Suhardi. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yos Sudarso Di Kota Batam Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 327–333.

Situmorang, L. S., Siagian, H., Pelawi, P., Mikroskil, U., Bisnis, F., Manajemen, P. S., Mikroskil, U., Kepemimpinan, G., Kerja, M., Kerja, V. M., Kepemimpinan, G., Kerja, M., Kepemimpinan, G., Kerja, M., Kerja, L., & Guru, K. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 13(02), 140–154.

UU RI No.14 Tahun 2005. (n.d.). Undang-Undang (UU) tentang guru dan dosen nomor 14. In *Dewan Perwakilan Rakyat Indonesia*.