



## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU TPA/MDA DI NAGARI PAKAN RABAA UTARA

Aisyah Pratama<sup>1\*</sup>, Mandra Adrika Putra<sup>2</sup>, Tri Yanti<sup>3</sup>

<sup>\*1,2,3</sup>Manajemen, STIE Widyaswara Indonesia, Indonesia

[1aisyahpratama392@gmail.com](mailto:1aisyahpratama392@gmail.com), [2mandraadrikaputra@gmail.com](mailto:2mandraadrikaputra@gmail.com), [3tryyanti079i@gmail.com](mailto:3tryyanti079i@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui Gambaran kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja guru TPA/MDA di nagari Pakan Rabaa Utara, (2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA, (4) untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model analisa korelasional yang terdiri dari dua variabel independen yaitu kopensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sedangkan variabel dependen yaitu disiplin kerja. Lokasi penelitian ini yaitu di Nagari Pakan Rabaa Utara dengan fokus pada guru TPA/MDA. Populasi penelitian yaitu guru TPA/MDA yang ada di Nagari Pakan Rabaa Utara. Teknik pengambilan sampel akan menggunakan total sampling. Sumber data dalam penelitian ini akan diperoleh dari dua jenis, yaitu data primer dan skunder. Analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, sementara motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja serta secara bersama-sama kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA di Nagari Pakan Rabaa Utara.

**Kata kunci** (10Bold) – Kompensasi; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja

### **Abstract**

The purpose of this study is (1) to determine the description of compensation, work motivation and work discipline of TPA/MDA teachers in Pakan Rabaa Utara Village, (2) to determine the effect of compensation on work discipline of TPA/MDA teachers, (3) to determine the effect of work motivation on work discipline of TPA/MDA teachers, (4) to determine the effect of compensation and work motivation simultaneously on work discipline of TPA/MDA teachers. This research method uses a quantitative method with a correlational analysis model consisting of two independent variables, namely compensation (X1) and work motivation (X2), while the dependent variable is work discipline. The location of this research is in Pakan Rabaa Utara Village with a focus on TPA/MDA teachers. The research population is TPA/MDA teachers in Pakan Rabaa Utara Village. The sampling technique will use total sampling. Data sources in this study will be obtained from two types, namely primary and secondary data. Data analysis uses qualitative descriptive analysis, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of the study show that compensation has a positive and significant effect on work discipline, while work motivation has a positive and insignificant effect on work discipline and that together compensation and work motivation have a positive and significant effect on work discipline of TPA/MDA teachers in Pakan Rabaa Utara Village.

**Keywords** (10Bold) - Compensation; Work Motivation; Work Discipline

## PENDAHULUAN

Pendidikan agama merupakan aspek penting dalam pembangunan karakter generasi muda. Di Indonesia, lembaga pendidikan nonformal seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) dan Madrasah Diniyah Awaliyah (MDA) memiliki kontribusi besar dalam memberikan pendidikan dasar keislaman kepada anak-anak. Keberadaan guru-guru TPA/MDA menjadi ujung tombak dalam membentuk pemahaman keagamaan dan moralitas peserta didik, terutama di wilayah pedesaan seperti Nagari Pakan Rabaa Utara.

Namun demikian, kualitas pembelajaran di TPA/MDA tidak hanya ditentukan oleh materi atau kurikulum semata, tetapi sangat bergantung pada disiplin kerja para guru. Disiplin kerja merupakan salah satu indikator penting dari profesionalisme tenaga pendidik. Menurut (Hasibuan, 2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan hadir tepat waktu, menjalankan tugas dengan tanggung jawab, serta menjadi teladan bagi peserta didiknya. Sedangkan menurut Rivai (2014) didalam (Ramayunis et al., 2024), disiplin merupakan komponen yang digunakan manajemen untuk berinteraksi dengan karyawan guna mendorong karyawan untuk mengubah perilaku menyimpangnya, serta memaksimalkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Menurut Pranata, 2014 di dalam (Ramadani et al., 2024) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja guru adalah kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka. Menurut (Sedarmayanti, 2017), kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Dalam konteks TPA/MDA, banyak guru yang menerima kompensasi dalam jumlah minim bahkan sukarela, yang berpotensi menurunkan motivasi dan kedisiplinan mereka dalam bekerja. Sedangkan menurut prinsa, 2016 didalam (Putra, 2022) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

Faktor lain yang juga berpengaruh adalah motivasi kerja. Menurut Rivai, 2011 didalam (Sari et al., 2024) motivasi diri adalah "serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Motivasi diri merupakan salah satu usaha positif dalam mengarahkan pegawai agar lebih produktif. Sedangkan Menurut Gitosudarmo, 2001 didalam (Mardiansyah et al., 2023) motivasi diri merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering juga diartikan sebagai faktor penggerak perilaku seseorang. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong kegiatan tersebut.

Nagari Pakan Rabaa Utara merupakan salah satu nagari di Kabupaten Solok, Sumatera Barat, yang memiliki budaya pendidikan agama yang kental, terutama dalam pembelajaran Al-Qur'an dan pengajaran agama Islam. Sebagai bagian dari upaya untuk memperdalam pengetahuan agama, terdapat lembaga-lembaga pendidikan yang dikenal dengan istilah TPA (Taman Pendidikan Al-Qur'an) atau MDA (Madrasah Diniyah Al-Qur'an). TPA/MDA adalah lembaga pendidikan non-formal yang bertujuan untuk memberikan pendidikan dasar agama Islam, khususnya dalam membaca dan memahami Al-Qur'an, serta mengajarkan nilai-nilai agama Islam kepada anak-anak dan masyarakat. Di Nagari Pakan Rabaa Utara, keberadaan TPA/MDA menjadi garda terdepan dalam pengembangan moral dan spritual anak-anak serta membimbing mereka dalam memahami ajaran agama Islam secara lebih mendalam. Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) di Nagari Pakan Rabaa Utara memegang peran yang sangat penting dalam proses pendidikan agama bagi anak-anak di daerah tersebut. Sebagai pengajar di TPA, mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk mengajarkan bacaan Al-Qur'an, tetapi juga untuk membentuk akhlak dan karakter yang baik pada generasi muda. Proses pendidikan yang dilakukan di TPA lebih menekankan pada pengajaran agama secara

informal, dengan cara yang lebih fleksibel dan terjangkau oleh masyarakat luas. Oleh karena itu, guru TPA di Nagari Pakan Rabaa Utara memiliki peran ganda: sebagai pengajar agama dan sebagai pembimbing karakter bagi anak-anak yang mengikuti pendidikan di TPA. Namun kondisi dan tantangan yang dihadapi oleh guru TPA di Nagari Pakan Rabaa Utara cukup beragam. Diduga salah satu tantangan utama adalah keterbatasan kompensasi atau honorarium yang mereka terima. Selain itu, meskipun banyak dari mereka memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pendidikan agama, motivasi untuk terus mengajar sering kali terhambat oleh faktor-faktor ekonomi dan kurangnya pengakuan terhadap profesi mereka.

Dari hasil observasi awal yang saya lakukan di Nagari Pakan Rabaa Utara pada tanggal 15 oktober 2024 didapatkan data guru TPA yang masih aktif mengajar sebagai berikut:

**Tabel 1**

Data Guru TPAMDA berdasarkan beberapa Pendidikan

No	Kategori Pendidikan	Jumlah
1.	SD	15 orang
2.	SLTP	7 orang
3.	SMA	21 orang
4.	S1	1 orang

**Table 2**

data guru TPA/MDA berdasarkan umur

No	Kategori umur	Jumlah
1.	Umur 15-25 tahun	16 orang
2.	Umur 26-35 tahun	1 orang
3.	Umur 36-50 tahun	19 orang
4.	Umur di atas 50 tahun	8 orang

**Table 3**

Data Guru TPA/MDA Berdasarkan Status

No	Kategori status	Jumlah
1.	Sudah menikah	36 orang
2.	Belum menikah	8 orang

**Table 4**

Data Guru TPA/MDA Berdasarkan dari Lama Mengajar

No	Kategori lama mengajar	Jumlah
1.	Rentang 1-5 tahun	26 orang
2.	Rentang di atas 5 tahun	18 orang

Berdasarkan data dan uraian di atas maka penulis ingin meneliti tentang “pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA di Nagari Pakan Rabaa Utara” peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja ini terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA di Nagari Pakan Rabaa Utara. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang kebijakan yang lebih baik terkait dengan pengelolaan kompensasi dan penghargaan terhadap guru TPA. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, pengelola dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi para guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin kerja guru tersebut

**METODE**

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang terdiri dari dua variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja sedangkan variabel dependen yaitu disiplin kerja. Lokasi penelitian ini di laksanakan di nagari Pakan Rabaa Utara dengan fokus padaguru TPA/MDA yang ada di nagari Pakan Rabaa

Utara. Populasi penelitian mencakup seluruh guru TPA/MDA yang ada di nagari Pakan Rabaa Utara. Teknik pengambilan sampel akan menggunakan Metode sampling jenuh / Total sampling yaitu dengan mengambil semua populasinya.

Sumber data dalam penelitian ini akan diperoleh dari dua jenis, yaitu data primer dan skunder. Data primer akan dikumpulkan melalui koesioner yang disebarkan secara langsung kepada responden, dengan menggunakan Skala Likert 5 Poin (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju) untuk mengukur variabel penelitian. Koesioner akan dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang persepsi guru TPA/MDA tentang kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan data sekunder akan diperoleh dari dokumentasi, literature, penelitian terdahulu dan data pendukung lainnya yang relevan dengan judul penelitian.

Instrumen penelitian akan melalui beberapa pengujian untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas akan dilakukan dengan menggunakan korelasi Product Moment Pearson, sedangkan uji reliabilitas akan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Teknik analisis data akan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (disiplin kerja).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 5**  
Karakteristik Responden

karakteristik	kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki laki	12	38,7
	Perempuan	19	61,3
Umur	15-25 tahun	11	35,5
	26-35 tahun	3	9,7
	36-50 tahun	15	48,4
	>50 tahun	2	6,5
Pendidikan terakhir	SD	8	25,8
	SLTP	6	19,3
	SLTA	11	35,5
	S1	6	19,3
lama mengajar	1-5 tahun	21	67,7
	>5 tahun	10	32,3

Tabel diatas menjelaskan tentang jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama belajar. Dimana dari data tersebut menunjukkan bahwa jenis kelamin responden dominan perempuan dan lama belajar dominan 1-5 tahun.

**Uji validitas**

**Tabel 6**  
Uji Validitas

No	R hitung	R table	keterangan
Variabel Y ( disiplin kerja guru )			
1.	0,715	0.3550	Valid
2.	0,736	0.3550	Valid
3.	0,689	0.3550	Valid
4.	0,651	0.3550	Valid
5.	0,635	0.3550	Valid
6.	0,725	0.3550	Valid
7.	0,814	0.3550	Valid
8.	0,807	0.3550	Valid
9.	0,686	0.3550	Valid
10.	0,691	0.3550	Valid

Variabel X1 ( kompensasi )			
1.	0,875	0.3550	Valid
2.	0,925	0.3550	Valid
3.	0,904	0.3550	Valid
4.	0,769	0.3550	Valid
5.	0,632	0.3550	Valid
Variabel X2 ( motivasi kerja )			
1.	0,526	0.3550	Valid
2.	0,671	0.3550	Valid
3.	0,618	0.3550	Valid
4.	0,760	0.3550	Valid
5.	0,798	0.3550	Valid
6.	0,765	0.3550	Valid
7.	0,707	0.3550	Valid
8.	0,579	0.3550	Valid
9.	0,696	0.3550	Valid

Dari hasil analisis diatas dapat di simpulkan bahwa semua pernyataan pada setiap varibel valid. Hal ini dibuktikan oleh hasil dari r hitung > dari r table. Dimana diketahui nilai signifikansi nya 0,05 (5%) dan jumlah responden 31 untuk mencari df ( N-2) sehingga df nya 29 dan di dapatkan r table sebesar 0,3550.

**Uji reliabilitas**

**Tabel 7**

Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	11

**Tabel 8**

Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	5

**Tabel 9**

Hasil Uji Reliabilitas Alpha Cronbach X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	10

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa semua item yang di uji memiliki koefisien cronbach alpha > 0,6 . ini menunjukkan bahwa instrumen yang di gunakan dalam penelitian ini dapat di anggap reliabel di mana rata rata koefisien cronbach alpha untuk setiap item yaitu 0,8633 yang berarti bahwa instrumen tersebut memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

**UJI ASUMSI KLASIK**

**Uji normalitas**

**Table 10**  
Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

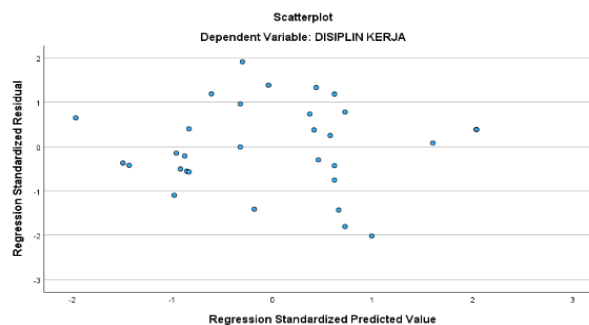
		Unstandardized Residual	
N		31	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,99161070	
Most Extreme Differences	Absolute	,084	
	Positive	,057	
	Negative	-,084	
Test Statistic		,084	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,820	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,810
		Upper Bound	,830

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil analisis tabel 6. di atas , diperoleh nilai sig ( 2-tailed) 0,830 > 0,05 maka data berdistribusi normal.

**Uji heteroskedastisitas**

**Table 11**  
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan hasil analisis grafik di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas seperti titik titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

**Uji multikolinearitas**

**Tabel 12**  
Hasil uji multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31,424	4,931		6,372	<,001		
	KOMPENSASI	,603	,203	,594	2,970	,006	,534	1,871
	MOTIVASI KERJA	,051	,181	,057	,283	,779	,534	1,871

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Berdasarkan hasil analisis tabel 8. di atas di peroleh nilai toleran X1 (0,534) dan X2 (0,534) > 0,100 sedangkan nilai VIF X1 ( 1,871) dan X2 ( 1,871) < 10,00 maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinealitas.

**UJI HIPOTESIS**  
**Uji determinasi**

**Tabel 13**  
Hasil uji determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 <sup>a</sup>	,402	,359	3,097

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA , KOMPENSASI

Berdasarkan hasil data analisis table 9. di atas di peroleh persentase keragaman variabel disiplin kerja (Y) yang dapat di jelaskan oleh variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 40,2% sedangkan 59,8% sisanya di jelaskan variabel lain diluar model regresi

**Uji regresi linear berganda**

**Tabel 14**  
Uji regresi linear berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,424	4,931		6,372	<,001
	KOMPENSASI	,603	,203	,594	2,970	,006
	MOTIVASI KERJA	,051	,181	,057	,283	,779

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+\dots+b_nX_n$$

$$Y= 31,424+0,603(\text{ kompensasi } )+0,051(\text{motivasi kerja})$$

Konstanta sebesar 31,424 hal ini menunjukkan bahwa apabila X1 dan X2 bernilai 0 maka nilai Y tetap sebesar 31,424

Berdasarkan variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien positif dengan nilai b=0,603 artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel y sebesar 0,603

Berdasarkan variabel X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien positif dengan nilai c=0,051 artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel y sebesar 0,051

**Uji T**

**Tabel 15**  
Hasil uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,424	4,931		6,372	<,001
	KOMPENSASI	,603	,203	,594	2,970	,006
	MOTIVASI KERJA	,051	,181	,057	,283	,779

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas di peroleh nilai t hitung yaitu (2,970) > t tabel (2.46202) dan nilai sig 0,006 < 0,05 maka di simpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA di Nagari Pakan Rabaa Utara. Ho1 di tolak dan Ha1 di terima

Berdasarkan hasil analisis dari tabel di atas di peroleh nilai t hitung yaitu (0,283) < t tabel (2.46202) dan nilai sig 0,779 > 0,05 maka di simpulkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA di Nagari Pakan Rabaa Utara. Ho2 di terima dan Ha2 di di tolak

## Uji F

**Tabel 16**  
Hasil uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,347	2	90,173	9,404	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	268,492	28	9,589		
	Total	448,839	30			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

Berdasarkan hasil analisis table 10. di atas di dapatkan nilai f hitung (9,404) > f tabel (4,20) dan sig adalah (<0,001) > (0,05) maka di simpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara bersama sama terhadap Y sehingga Ha3 diterima dan Ho3 di tolak

### Pembahasan

#### Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja

Dalam penelitian ini, yang pertama di uji yaitu pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. Dimana hasil analisis data yang di peroleh dengan menggunakan SPSS 30 yaitu t hitung kompensasi (X1) sebesar 2,970 > t tabel 2,46202 dan nilai sig 0,0006 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja. Hal ini bermakna bahwa semakin sesuai, adil, tepat waktu dan baik pemberian kompensasi maka disiplin kerja akan meningkat. Guru yang di berikan kompensasi sesuai akan merasa di hargai sehingga akan meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widiandaru, 2014) bahwa kompensasi sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang Dimana Ketika kompensasi yang di berikan sesuai maka hasil yang di berikan juga akan meningkat.

#### Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa dari hasil analisis menggunakan SPSS 30 diperoleh t hitung sebesar 0,283 < t tabel 2,46202 dan sig 0,779 > 0,05 dimana dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa secara teori, semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik pula tingkat disiplin kerjanya. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat untuk hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan mengikuti peraturan yang ada di perusahaan. Namun, pengaruh positif yang teridentifikasi dalam penelitian ini tidak cukup kuat untuk menghasilkan dampak yang signifikan secara statistik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2016).

#### Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil penelitian, yang dilakukan melalui SPSS 30 dengan uji simultan didapatkan nilai f hitung sebesar 9,404 > f tabel 4,20 dan nilai sig sebesar 0,001 > 0,05 maka dapat di simpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap disiplin kerja guru bersama-sama. Ketika kedua faktor ini digabungkan, pengaruhnya terhadap disiplin kerja menjadi lebih kuat dan lebih efektif dalam meningkatkan kedisiplinan kerja. Kompensasi yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan disiplin. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mahardika & Mahayasa, 2022).

### KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Ketika mereka menerima kompensasi yang adil cenderung lebih disiplin dalam bekerja. Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik dan lebih terasa dalam jangka panjang. Ketika kompensasi dan motivasi kerja digabungkan, pengaruhnya terhadap disiplin kerja menjadi lebih kuat dan signifikan. Oleh karena itu, perlu

memperhatikan kedua faktor ini untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada tujuan organisasi.

### Saran

Untuk tempat penelitian : peneliti berharap dengan adanya penelitian ini organisasi bisa memperbaiki tentang disiplin kerja guru TPA/MDA tersebut karena dengan adanya disiplin kerja yang baik suatu organisasi akan bisa mencapai tujuan.

Untuk peneliti berikutnya : Penelitian yang dilakukan ini hanya di Nagari Pakan Rabaa Utara dengan sampel terbatas, oleh karena itu disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah penelitian, misalnya dengan melibatkan beberapa nagari atau kecamatan di sekitar Nagari Pakan Rabaa Utara. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan representatif mengenai pengaruh pengkompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru TPA/MDA di daerah yang lebih luas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(3), 652–660.
- Mardiansyah, N., Suryani, E., Maas, I., Dakhyar, D., & Putra, M. A. (2023). The Effect of Human Resource Development and Self-Motivation on Nurse Performance at Solok Selatan Hospital. *Strata Business Review*, 1(1), 117–129.
- Putra, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widwaswara Indonesia. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(3), 416–422.
- Ramadani, N. F., Bismark, O. P., Wandra, N., Suryani, E., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Disiplin Guru di Madrasah Aliyah Swasta Ulu Suliti (MAS Ulu Suliti). *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 35–41.
- Ramayunis, Y., Wandra, N., Ma'as, I., & Putra, M. A. (2024). The Influence of Leadership and Work Discipline on the Performance of Employees at the Lubuk Ulang Aling Tengah Village Head's Office. *Strata Business Review*, 2(2), 83–91.
- Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 8(2), 50–60.
- Sari, H. N., Suryani, E., Dakyar, D., Maas, I., & Putra, M. A. (2024). Pengaruh Motivasi Diri Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Multidiscience: Journal of Multidisciplinary Science*, 1(1), 10–17.
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan sumber daya manusia. *Bandung: PT Refika Aditama*.