

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

# Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December  
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14812

## Table Of Contents

<b>Journal Cover</b> .....	1
<b>Author[s] Statement</b> .....	3
<b>Editorial Team</b> .....	4
<b>Article information</b> .....	5
Check this article update (crossmark) .....	5
Check this article impact .....	5
Cite this article.....	5
<b>Title page</b> .....	6
Article Title .....	6
Author information .....	6
Abstract .....	6
<b>Article content</b> .....	7

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

# Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December  
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14812

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

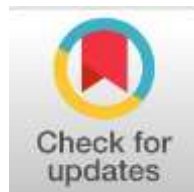
How to submit to this journal ([link](#))

# Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December  
DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14812

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## Work Motivation as a Predictor of Educator Productivity in Vocational High Schools: Motivasi Kerja sebagai Prediktor Produktivitas Pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan

Ary Cahya Kartika, [arycahyakartika94@gmail.com](mailto:arycahyakartika94@gmail.com)

*Program Studi Magister Manajemen PJJ, Universitas Surabaya, Indonesia*

Elsye Tandelilin, [elilin@staff.ubaya.ac.id](mailto:elilin@staff.ubaya.ac.id) (\*)

*Program Studi Magister Manajemen PJJ, Universitas Surabaya, Indonesia*

(\*) Corresponding author

### Abstract

**General Background** Human resource development through vocational education requires active stakeholder participation to respond to global challenges and shape competent generations. **Specific Background** Public vocational high schools in South Balikpapan recently experienced a decline in learning quality, necessitating an evaluation of psychological and organizational factors affecting teachers. **Knowledge Gap** Previous literature presents widespread inconsistencies regarding how self-efficacy, work discipline, compensation, and work environment dictate teacher performance. **Aims** This study investigates an integrative model of psychological and organizational variables to determine their roles in elevating teacher performance. **Results** Structural Equation Modeling-Partial Least Squares analysis of 90 educators reveals that self-efficacy and work discipline significantly foster work motivation. Furthermore, work motivation significantly determines teacher performance, whereas organizational factors like compensation and work environment yield no significant direct outcomes. **Novelty** This research confirms that internal psychological mechanisms, rather than external organizational rewards, serve as the dominant catalysts for teacher performance. **Implications** Educational institutions must prioritize integrated human resource management programs focused on building educator self-confidence, discipline, and work motivation to sustain continuous instructional quality.

### Highlights

- ♦ Self-efficacy and occupational discipline significantly foster professional drive among teaching staff.
- ♦ Financial compensation and workplace surroundings show no significant direct correlation with instructional outcomes.
- ♦ Integrated human resource management programs are essential for sustaining continuous instructional quality.

### Keywords

Work Motivation; Educator Productivity; Self Efficacy; Work Discipline; Vocational Education

Published date: 2026-07-05

## PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan tanggung jawab bersama, terutama melalui sektor pendidikan. Salah satu jalur pendidikan yang secara khusus berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan kejuruan. Pendidikan ini dirancang untuk membekali peserta didik dengan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja. Namun demikian, pengembangan pendidikan kejuruan atau vokasi tidak dapat berjalan sendiri. Diperlukan kerja sama, dukungan, dan partisipasi aktif dari berbagai pihak, baik lembaga pemerintah maupun nonpemerintah, agar tercipta kesepahaman di antara para pemangku kepentingan. Keterlibatan seluruh elemen tersebut penting agar pendidikan kejuruan mampu merespons berbagai tantangan yang terus berkembang, seperti perubahan sosial di masyarakat, dinamika lingkungan, perkembangan ekonomi dan politik, serta kemajuan teknologi yang semakin pesat [1].

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, peran guru dalam pendidikan formal memegang posisi yang sangat penting. Guru bertanggung jawab membentuk generasi yang lebih baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan kepribadian. Oleh karena itu, kinerja guru perlu diwujudkan melalui penguasaan materi, kedisiplinan, kreativitas dalam mengajar, keteladanan, serta sikap objektif dalam membimbing dan menilai siswa agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal [2].

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasional. Faktor psikologis, seperti efikasi diri, motivasi, dan disiplin kerja, membentuk keyakinan serta semangat kerja, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja mendukung tercapainya kinerja guru yang optimal.

Oleh karena itu, diperlukan suatu model integratif yang mampu menjelaskan keterkaitan antara faktor psikologis dan organisasional dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya pada SMK Negeri di Balikpapan Selatan sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pendidikan vokasi. Lebih lanjut, untuk memahami secara komprehensif faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, diperlukan kajian empiris yang menguji peran aspek psikologis maupun faktor organisasi sebagai determinan utama performa individu dalam suatu lembaga [3].

Penelitian oleh Sjarifudin et al. (2025) menganalisis pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja [4]. Variabel yang diteliti meliputi efikasi diri, disiplin kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan karena keyakinan diri karyawan mampu menumbuhkan dorongan intrinsik untuk bekerja lebih baik. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja, sebab kedisiplinan lebih bersifat kewajiban eksternal yang menjaga keteraturan kerja tanpa selalu meningkatkan semangat dari dalam diri. Sementara itu, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi tidak terhadap motivasi kerja, karena kompensasi dianggap sebagai hak finansial, bukan pemicu utama motivasi kerja. Adapun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan memediasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti keyakinan diri memiliki peran dominan dalam meningkatkan motivasi dan performa dibanding faktor eksternal seperti disiplin dan kompensasi.

Penelitian Syamsiah et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan [5]. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang tinggi, dan kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja guru. Namun, penelitian ini masih terbatas pada jumlah responden sehingga disarankan penelitian selanjutnya menggunakan cakupan sampel yang lebih luas.

Penelitian oleh Suwardi et al. (2026) menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru [6]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, terorganisir, dan mendukung belum tentu mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal, seperti semangat dalam melaksanakan tugas, rasa tanggung jawab, keinginan untuk berprestasi, serta adanya penghargaan atas kinerja, berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena disiplin dapat membantu menjaga ritme kerja, meminimalkan kesalahan, meningkatkan fokus, serta memastikan pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Secara simultan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang mengindikasikan bahwa peningkatan pada ketiga aspek tersebut secara bersama-sama dapat mendorong peningkatan kinerja secara lebih optimal.

Hadi dan Mufarohah (2023) menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru [7]. Namun demikian, secara parsial kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar kedua variabel tersebut, seperti motivasi kerja, disiplin, pelatihan, serta faktor pendukung lainnya. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru karena dorongan untuk mencapai prestasi dan keinginan pribadi dalam menjalankan tugas dapat memengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan.

Penelitian oleh Purwaningsih et al. (2023) mengkaji pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja [8]. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan serta norma organisasi yang mencerminkan tanggung jawab terhadap pekerjaan, sehingga mampu mendorong peningkatan motivasi dan

kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi juga terbukti meningkatkan kinerja, sehingga disiplin kerja dan kompensasi berperan penting dalam mendorong motivasi serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Berdasarkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan temuan berbeda serta adanya inkonsistensi dalam hubungan antarvariabel yang diteliti, maka secara lebih rinci dan sistematis perbedaan tersebut dirangkum dalam bentuk perbandingan hasil penelitian yang menjadi dasar dan urgensi penelitian ini, sebagaimana dapat dilihat secara lengkap pada Tabel 1:

**Tabel 1** Perbandingan Hasil Penelitian

Variabel	Sjarifudin <i>et al.</i> (2025)	Syamsiah <i>et al.</i> (2023)	Suwardi <i>et al.</i> (2026)	Hadi & Mufarohah (2023)	Purwaningsih <i>et al.</i> (2023)
Efikasi diri → Motivasi kerja	Significant (+)				
Efikasi diri → Kinerja	Significant (+)				
Disiplin kerja → Motivasi kerja	Insignificant				Significant (+)
Disiplin kerja → Kinerja	Significant (+)		Significant (+)		Significant (+)
Kompensasi → Motivasi kerja	Insignificant				Significant (+)
Kompensasi → Kinerja	Significant (+)			Insignificant	Significant (+)
Motivasi kerja → Kinerja	Significant (+)	Significant (+)	Significant (+)	Significant (+)	Significant (+)
Lingkungan kerja → Kinerja		Significant (+)	Insignificant	Insignificant	
Kepuasan kerja → Kinerja		Significant (+)			
Efikasi diri → Motivasi kerja → Kinerja	Significant (+)				
Disiplin kerja → Motivasi kerja → Kinerja	Insignificant				Significant (+)
Kompensasi → Motivasi kerja → Kinerja	Insignificant				Significant (+)

Sumber: (Sjarifudin *et al.*, 2025; Syamsiah *et al.*, 2023; Suwardi *et al.*, 2026; Hadi & Mufarohah, 2023; Purwaningsih *et al.*, 2023)

Penelitian ini merupakan replikasi dan pengembangan dari model yang dikemukakan oleh Sjarifudin *et al.* (2025). Penelitian oleh Sjarifudin *et al.* (2025) mengkaji pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada organisasi secara umum, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji kinerja guru [4]. Dalam model tersebut juga belum mempertimbangkan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini memodifikasi model sebelumnya dengan menambahkan variabel lingkungan kerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan karena telah ditemukan adanya research gap dari penelitian-penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian sebelumnya pada tabel 1, dapat diketahui bahwa ada perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian Sjarifudin *et al.* (2025) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja [4]. Penelitian mengungkapkan bahwa penerapan disiplin kerja seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas belum mampu secara efektif mendorong motivasi kerja karyawan, karena disiplin yang bersifat formal cenderung hanya memastikan kepatuhan, bukan membangun dorongan intrinsik untuk berprestasi. Tanpa adanya dukungan faktor lain seperti penghargaan yang adil, pengakuan atas kinerja, kesempatan pengembangan diri, serta dorongan psikologis yang mampu meningkatkan rasa dihargai dan keterlibatan kerja, disiplin kerja saja belum cukup kuat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan secara optimal. Sedangkan di sisi lain, penelitian Purwaningsih *et al.* (2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja [8]. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik juga motivasi kerja karyawan.

Selanjutnya, penelitian Sjarifudin *et al.* (2025) menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja [4]. Peningkatan gaji, tunjangan, maupun insentif hanya memberikan kepuasan material yang bersifat sementara dan belum mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Tanpa dukungan faktor intrinsik seperti kebutuhan berprestasi, pengakuan, serta kesempatan pengembangan diri, karyawan cenderung bekerja sekadar memenuhi standar. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja memerlukan kombinasi antara kompensasi dan faktor nonfinansial. Meskipun demikian, penelitian Purwaningsih *et al.* (2023) mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja [8]. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima atas pekerjaan karyawan dan menjadi salah satu faktor penting yang mendorong motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang baik terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena semakin tinggi atau layak kompensasi yang diterima, maka semakin besar dorongan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, kompensasi berperan sebagai salah satu faktor yang dapat memperkuat motivasi kerja dalam organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan Hadi & Mufarohah (2023), menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja [7]. Menurut Hadi & Mufarohah (2023) hasil yang tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar guru merasa bangga dengan profesinya sebagai pendidik [7]. Guru merasa bahagia ketika peserta didik mampu meraih prestasi dan menjadi teladan yang baik. Meskipun kompensasi yang diterima tidak selalu sebanding dengan tanggung jawab yang besar, para guru tetap menunjukkan semangat dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya selama bertahun-tahun. Hal ini tidak mendukung penelitian dari Sjarifudin *et al.* (2025) dan Purwaningsih *et al.* (2023) yang memaparkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja [4][8].

Selanjutnya, terdapat perbedaan hasil penelitian oleh Syamsiah et al. (2023), Suwardi et al. (2026), dan Hadi & Mufarohah (2023). Syamsiah et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru [5]. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Suwardi et al. (2026) dan Hadi & Mufarohah (2023) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru [7]. Menurut Suwardi et al. (2026), lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru karena lingkungan kerja yang nyaman, terorganisir, dan mendukung belum cukup untuk memotivasi guru agar dapat bekerja secara optimal [6]. Lebih lanjut, menurut Hadi & Mufarohah (2023), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang lain lebih berpengaruh terhadap kinerja guru [7].

Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya kesenjangan penelitian atau research gap. Research gap inilah yang menjadikan dasar peneliti untuk melakukan penelitian terkait efikasi diri, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi.

Variabel efikasi diri dalam penelitian Sjarifudin et al. (2025) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja [4]. Hal ini menegaskan bahwa keyakinan diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya merupakan faktor internal yang mampu mendorong semangat kerja dan dorongan intrinsik dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sejalan dengan teori Bandura dalam Battu & Susanto (2022) yang menjelaskan bahwa individu dengan efikasi diri tinggi lebih mampu mengontrol tantangan kerja dan memotivasi diri untuk mencapai kinerja optimal [9].

Variabel efikasi diri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Sjarifudin et al. (2025) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi terhadap kemampuannya lebih berani mengambil tanggung jawab, lebih tekun dalam bekerja, dan menunjukkan ketahanan terhadap tekanan kerja [4]. Dalam konteks pendidikan, guru dengan efikasi diri tinggi lebih siap menghadapi perubahan kurikulum dan tantangan pembelajaran, serta mampu berinovasi dalam metode mengajar. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Ayu et al. (2024) yang membuktikan bahwa efikasi diri memengaruhi kinerja guru secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja [10].

Variabel disiplin kerja dalam penelitian Sjarifudin et al. (2025) menunjukkan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa kedisiplinan kerja tidak secara langsung mendorong peningkatan semangat kerja karyawan [4]. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Purwaningsih et al. (2023) yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat disiplin karyawan sejalan dengan semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki karyawan.

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sebagaimana ditemukan dalam penelitian Sjarifudin et al. (2025) [4]. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan kerja, tanggung jawab profesional, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas yang berkontribusi langsung terhadap hasil kerja. Hasil penelitian tersebut dikuatkan oleh Suwardi et al. (2026) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja [6]. Penelitian tersebut menggambarkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, kemampuan mengelola tugas, serta konsistensi dalam menjalankan tanggung jawab, mampu mendorong guru bekerja lebih efektif dan profesional. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa guru dengan tingkat disiplin yang tinggi cenderung menampilkan kinerja yang lebih stabil, terarah, dan berkualitas. Selain itu, Purwaningsih et al. (2023) juga menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karena mendorong karyawan bekerja lebih teratur, efisien, dan bertanggung jawab [8].

Variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan Sjarifudin et al. (2025) dan Syamsiah et al. (2023), motivasi kerja menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karena individu yang termotivasi memiliki dorongan internal untuk berprestasi, berinovasi, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya [4][5]. Sejalan dengan temuan tersebut, Suwardi et al. (2026) dan Hadi & Mufarohah (2023) menyatakan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih antusias dalam mengajar, berusaha mencapai tujuan pembelajaran, dan menjaga kualitas proses belajar mengajar [6][7]. Lebih lanjut, Purwaningsih et al. (2023) menjelaskan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan karena berkaitan dengan dorongan dari dalam diri untuk mencapai tujuan tertentu [8]. Tingkat motivasi yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena karyawan cenderung bekerja lebih antusias, stabil, dan tanpa paksaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta didukung oleh studi sebelumnya yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik mampu meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Variabel kompensasi dalam penelitian Sjarifudin et al. (2025) menunjukkan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa pemberian gaji, tunjangan, maupun bonus tidak secara langsung meningkatkan dorongan kerja karyawan [4]. Hasil ini menegaskan bahwa kompensasi bersifat eksternal dan hanya mampu memberikan kepuasan sesaat, tanpa menumbuhkan semangat intrinsik untuk berprestasi. Karyawan yang menerima kompensasi sesuai standar mungkin merasa aman secara finansial, namun belum tentu memiliki keinginan untuk bekerja lebih giat atau berinovasi. Faktor psikologis seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan berkembang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan temuan Purwaningsih et al. (2023) yang mendeskripsikan kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang dilakukan dan menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong motivasi kerja [8]. Pemberian kompensasi yang memadai terbukti dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena kompensasi yang lebih tinggi atau sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, kompensasi memiliki peran penting dalam memperkuat motivasi kerja dalam organisasi.

Variabel kompensasi dalam penelitian Sjarifudin et al. (2025) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang berarti bahwa kompensasi yang adil dan layak mampu meningkatkan kinerja karyawan [4]. Karyawan yang merasa dihargai melalui sistem penggajian dan tunjangan yang sesuai akan menunjukkan sikap kerja yang lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab. Kompensasi yang proporsional tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas dan hasil kerja yang optimal.

Sejalan dengan itu, Purwaningsih et al. (2023) menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi kerja, yang tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi tetapi juga berkaitan erat dengan peningkatan produktivitas atau kinerja [8]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kompensasi yang diterima, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pemberian upah yang layak mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Hadi & Mufarohah (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena sebagian guru merasa bangga dengan profesinya menjadi pendidik meskipun kompensasi yang diterima tidak selalu sebanding dengan tanggung jawab yang besar [7].

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Syamsiah et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas memadai membantu guru bekerja lebih produktif dan fokus [5]. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta dukungan kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan efektivitas dan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, penelitian Suwardi et al. (2026) dan Hadi & Mufarohah (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [6][7]. Menurut Suwardi et al. (2026), lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru yang mana menunjukkan bahwa kondisi kerja yang nyaman, tertata, dan suportif belum mampu secara efektif mendorong guru untuk mencapai kinerja optimal [6]. Selain itu, menurut Hadi & Mufarohah (2023), lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang lain lebih berpengaruh terhadap kinerja guru [7].

Penelitian ini memilih Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri di Balikpapan Selatan sebagai objek penelitian karena adanya penurunan capaian kualitas pembelajaran jenjang SMK pada tahun 2025 dibandingkan tahun 2024 berdasarkan Rapor Pendidikan (Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia, 2026). Meskipun demikian, indikator kualitas pembelajaran masih berada pada kategori sedang, yang menunjukkan bahwa pembelajaran telah mengarah pada peningkatan kualitas, ditandai dengan mulai kondusifnya suasana kelas serta adanya dukungan afektif dan aktivasi kognitif yang diberikan oleh guru. Tren penurunan tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut. Data Rapor Pendidikan dalam penelitian ini bersumber dari berbagai instrumen, meliputi Asesmen Nasional (AN), Survei Lingkungan Belajar (Sulingjar), Data Pokok Pendidikan (Dapodik), EMIS, BPS, serta aplikasi pendukung seperti PMM, ARKAS, dan SIMPKB, serta dilengkapi dengan data dari Badan Akreditasi Nasional (BAN) dan Tracer Study pada jenjang SMK.

Berdasarkan data Rapor Pendidikan, peneliti kemudian melakukan observasi awal pada salah satu SMK Negeri di Balikpapan Selatan untuk mengidentifikasi kondisi kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran, termasuk efikasi diri, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang diduga memengaruhi kinerja guru sehingga berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran di sekolah. Observasi awal difokuskan pada SMK Negeri 3 Balikpapan sebagai representasi fenomena awal yang menggambarkan kondisi kinerja guru pada SMK Negeri di Balikpapan Selatan. Selanjutnya, penelitian dilakukan pada seluruh SMK Negeri di Balikpapan Selatan agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Berikut data Rapor Pendidikan SMK Negeri 3 Balikpapan yang menunjukkan kondisi dan faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru:

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan kondisi yang berkaitan dengan kinerja guru. Indikator kualitas pembelajaran memperoleh skor 60,88 dan mengalami penurunan sebesar 0,12 dibandingkan tahun 2024. Penurunan juga terlihat pada indikator manajemen kelas yang memperoleh skor 63,7 dan metode pembelajaran sebesar 58,82. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses pembelajaran, pengelolaan kelas, serta penerapan metode pembelajaran oleh guru masih perlu ditingkatkan agar kegiatan belajar mengajar menjadi lebih efektif dan interaktif. Selain itu, indikator refleksi atas praktik mengajar memperoleh skor 69,34 yang juga mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya, sehingga mengindikasikan bahwa upaya guru dalam melakukan evaluasi dan perbaikan pembelajaran belum optimal. Data rapor pendidikan juga menunjukkan penurunan pada indikator kesejahteraan psikologis (wellbeing) guru dengan skor 64,23 atau turun sebesar 3,77 poin dari tahun sebelumnya. Hal tersebut mengindikasikan adanya kondisi psikologis atau beban kerja yang dapat memengaruhi motivasi dan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, indikator sarana pembelajaran memperoleh skor 59,77 (turun 4,23 poin), sedangkan kompetensi guru 55,79 (turun 16,21 poin), yang menunjukkan perlunya peningkatan kompetensi guru dan keselarasan pembelajaran dengan dunia kerja. Oleh karena itu, data rapor pendidikan tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di SMK Negeri 3 Balikpapan. Selanjutnya, peneliti melaksanakan observasi awal melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait di SMK Negeri 3 Balikpapan untuk memperoleh informasi yang lebih komprehensif mengenai kondisi sekolah serta faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja guru. Wawancara tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mendukung dan memperkuat data yang diperoleh dari Rapor Pendidikan, khususnya terkait disiplin kerja, lingkungan kerja, efikasi diri, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru.

Berkaitan dengan variabel efikasi diri, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru di SMK Negeri 3 Balikpapan yang kemudian diperkuat oleh data Rapor Pendidikan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian guru telah memiliki keyakinan diri dalam melaksanakan pembelajaran serta mampu menyesuaikan metode mengajar dengan kebutuhan siswa. Namun demikian, masih terdapat kendala dalam menghadapi perubahan sistem pembelajaran, penguasaan teknologi, dan penyesuaian dengan kebutuhan dunia kerja. Temuan tersebut sejalan dengan data Rapor Pendidikan yang menunjukkan adanya penurunan pada indikator refleksi terhadap praktik mengajar serta keahlian guru dan tenaga kependidikan yang selaras dengan dunia kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kemampuan guru dalam melakukan evaluasi pembelajaran, mengembangkan kompetensi, serta meyakini kemampuan diri dalam menjalankan tugas masih perlu ditingkatkan agar kinerja guru dapat lebih optimal.

Selanjutnya, pada variabel disiplin kerja, peneliti melakukan wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bidang ketenagaan di

SMK Negeri 3 Balikpapan. Berdasarkan hasil wawancara dan data kehadiran guru, diketahui bahwa masih terdapat beberapa guru yang datang terlambat hampir setiap hari. Kondisi tersebut dinilai dapat memengaruhi kinerja guru karena guru menjadi kurang maksimal dalam mempersiapkan pembelajaran sebelum memasuki kelas, seperti menyiapkan materi, media pembelajaran, maupun kondisi kelas. Selain itu, keterlambatan guru juga berpotensi mengurangi efektivitas waktu belajar, menghambat kelancaran proses pembelajaran, serta memengaruhi kedisiplinan dan konsentrasi siswa di kelas. Oleh sebab itu, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mendukung optimalisasi kinerja guru pada proses pembelajaran.

Sementara itu, berkaitan dengan variabel kompensasi, pemberian kompensasi bagi guru telah diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2024 bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) serta Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2024 bagi guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan tersebut mengatur mengenai gaji, tunjangan, dan hak-hak keuangan yang diterima guru sebagai bentuk penghargaan atas tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan. Dalam implementasinya, kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru karena pemberian kompensasi yang memadai mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan pembelajaran. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasakan belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan, kondisi tersebut dapat memengaruhi kepuasan kerja serta optimalisasi kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Selain itu, pada variabel lingkungan kerja, peneliti melakukan wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bidang sarana dan prasarana di SMK Negeri 3 Balikpapan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa terdapat enam ruang kelas yang sudah tidak digunakan sejak tahun 2024 karena mengalami kerusakan dan hingga saat ini belum direnovasi. Kondisi tersebut menyebabkan proses pembelajaran harus dilakukan secara bergantian menggunakan ruang kelas lain, bahkan laboratorium digunakan sebagai ruang kelas. Di samping itu, fasilitas pendukung pembelajaran seperti proyektor dan sarana lainnya juga masih terbatas akibat keterbatasan anggaran serta adanya kebijakan efisiensi dan pengalihan pengelolaan anggaran ke Cabang Dinas Pendidikan Balikpapan. Kondisi lingkungan kerja tersebut dinilai dapat memengaruhi kinerja guru karena kurang optimalnya sarana dan kenyamanan dalam proses pembelajaran.

Berikutnya, berkaitan dengan variabel motivasi kerja, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa guru di SMK Negeri 3 Balikpapan yang didukung oleh data Rapor Pendidikan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru tetap berupaya menjalankan tugas dan tanggung jawab pembelajaran dengan baik, meskipun terdapat beberapa kondisi yang memengaruhi semangat dan motivasi kerja, seperti keterbatasan sarana pembelajaran, beban kerja, serta tuntutan administrasi yang cukup tinggi. Temuan tersebut diperkuat oleh data Rapor Pendidikan pada indikator kesejahteraan psikologis (*wellbeing*) guru yang mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi psikologis dan lingkungan kerja guru dapat memengaruhi motivasi dalam melaksanakan pembelajaran sehingga berpotensi berdampak terhadap kinerja guru di sekolah.

Adapun berkaitan dengan kinerja guru, penilaian kinerja guru di SMK Negeri 3 Balikpapan diukur melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG), yang salah satu indikator penilaiannya adalah disiplin kerja guru. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan kepala sekolah, diperoleh informasi bahwa tingkat disiplin guru masih belum memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan sekolah. Data menunjukkan sekitar 25% guru masih belum disiplin, sementara standar mutu sekolah ditetapkan sebesar 85%. Rendahnya disiplin dan inovasi pembelajaran berdampak pada penurunan kinerja sebagian guru. Untuk mengatasinya, kepala sekolah melakukan pengawasan dan motivasi secara rutin, seperti pelaporan absensi harian melalui WhatsApp serta arahan dalam rapat sekolah.

Data Rapor Pendidikan SMK Negeri 3 Balikpapan digunakan sebagai representasi fenomena awal untuk menggambarkan kondisi kualitas pembelajaran dan kinerja guru pada SMK Negeri di Balikpapan Selatan. Pemilihan sekolah tersebut didasarkan pada ketersediaan data observasi awal yang mendukung identifikasi permasalahan penelitian.

Menurut PUSDATIN Kemendikdasmen (2026), Sekolah Menengah Kejuruan Negeri yang berada di kecamatan Balikpapan Selatan adalah SMK Negeri 1 Balikpapan, SMK Negeri 3 Balikpapan, dan SMK Negeri 4 Balikpapan. SMK Negeri di kecamatan Balikpapan Selatan merupakan sekolah menengah kejuruan unggulan di Kota Balikpapan dengan jumlah guru berstatus kepegawaian yang beragam, baik PNS maupun PPPK, sehingga mampu merepresentasikan kondisi nyata kinerja guru di lingkungan pendidikan vokasi negeri. Variasi status tersebut mencerminkan perbedaan tingkat kesejahteraan, pengalaman, serta motivasi kerja yang menjadikan sekolah ini relevan untuk dikaji dari perspektif manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (2025), jumlah guru pada SMK Negeri di Balikpapan Selatan meliputi 118 orang di SMK Negeri 1 Balikpapan, 84 orang di SMK Negeri 3 Balikpapan, dan 65 orang di SMK Negeri 4 Balikpapan, yang menunjukkan ketersediaan sumber daya pendidik yang memadai untuk dijadikan sampel penelitian sehingga dengan ukuran populasi yang relatif besar, data yang diperoleh diharapkan mampu menghasilkan temuan yang representatif dalam analisis kuantitatif. Sejalan dengan itu, capaian kualitas pembelajaran dalam Rapor Pendidikan diukur melalui nilai rerata yang merefleksikan aspek manajemen kelas, dukungan psikologis, serta penerapan metode pembelajaran sebagaimana tercermin dalam Survei Lingkungan Belajar, yang memiliki keterkaitan erat dengan kinerja guru (Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah Republik Indonesia, 2026). Kinerja guru sendiri dapat diukur melalui berbagai variabel yang relevan.

Penelitian ini menganalisis pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Balikpapan Selatan. Studi ini bersifat integratif karena menggabungkan faktor psikologis dan organisasional untuk menjelaskan kinerja guru secara lebih komprehensif dalam pendidikan vokasi.

## METODE

ISSN 2714-7444 (online), <https://acopen.umsida.ac.id>, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

## A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori basic research karena berorientasi pada pengujian serta pengembangan pemahaman teoretis yang telah dibangun pada penelitian-penelitian sebelumnya yang mana bertujuan untuk memperluas dan memperdalam teori yang sudah ada tanpa berfokus langsung pada pemecahan masalah praktis [11].

## B. Definisi Operasional Variabel

### 1. Efikasi Diri

Efikasi diri dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai keyakinan yang dimiliki oleh guru SMK Negeri di kecamatan Balikpapan Selatan terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan proses pembelajaran secara efektif.

### 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai kepatuhan terhadap aturan, norma, dan etika kerja yang dimiliki oleh guru SMK Negeri di kecamatan Balikpapan Selatan.

### 3. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru SMK Negeri di kecamatan Balikpapan Selatan atas kontribusi dan kinerjanya.

### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai seluruh kondisi yang terdapat di sekitar tempat kerja guru SMK Negeri di kecamatan Balikpapan Selatan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

### 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai dorongan yang berasal dari dalam (internal) maupun luar diri (eksternal) guru SMK Negeri di kecamatan Balikpapan Selatan yang memengaruhi semangat, kesungguhan, dan kemauan dalam melaksanakan tugas-tugas profesional sebagai pendidik.

### 6. Kinerja Guru

Kinerja guru dalam penelitian ini dioperasionalkan sebagai kemampuan dan keberhasilan guru SMK Negeri di Balikpapan Selatan dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

## C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri yang memenuhi kriteria sebagai ASN atau guru tetap yang aktif melaksanakan tugas pembelajaran.

## D. Aras Pengukuran dan Skala Pengukuran Variabel

Aras pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah aras interval yang terlihat dari penggunaan skala numerical likert sebanyak lima poin dalam kuesioner. Skala numerical likert yaitu skala yang memberikan nilai angka sebagai representasi tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner [11].

## E. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Negeri di kecamatan Balikpapan Selatan yang aktif melaksanakan tugas pembelajaran pada tahun penelitian berlangsung. Pada penelitian ini terdapat 23 indikator, sehingga jumlah sampel yang dipilih berjumlah 90. Jumlah ini dianggap memadai untuk menghasilkan data yang reliabel dan mendukung pengujian model penelitian yang digunakan.

## F. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan secara sistematis melalui penentuan kebutuhan data, penyusunan kuesioner sesuai indikator variable, penyebaran melalui Goofle From, serta pengolahan data untuk analisis penelitian.

## G. Metode Pengolahan Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas berfungsi untuk memastikan bahwa instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, yang mencakup validitas isi dan validitas konstruk. Uji reliabilitas merupakan proses pengukuran yang bertujuan untuk menilai tingkat kestabilan dan konsistensi hasil kuesioner.

## 2. Analisis SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Squares)

Analisis SEM-PLS dilakukan pada model pengukuran (outer model) melalui uji validita dan reliabilitas.

## 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan SEM dengan bantuan SmartPLS untuk menguji hubungan kausal secara simultan antara variable laten eksogen dan endogen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Pengaruh	Original Sample (O)	t-statistics	p-values	Ket.
H1	Efikasi Diri → Motivasi Kerja	0,224	2,111	0,035	Diterima
H2	Efikasi Diri → Kinerja Guru	0,157	1,472	0,142	Ditolak
H3	Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	0,558	5,139	0,000	Diterima
H4	Disiplin Kerja → Kinerja Guru	0,079	0,577	0,564	Ditolak
H5	Motivasi Kerja → Kinerja Guru	0,540	3,791	0,000	Diterima
H6	Kompensasi → Motivasi Kerja	0,048	1,527	0,599	Ditolak
H7	Kompensasi → Kinerja Guru	0,055	0,471	0,638	Ditolak
H8	Lingkungan Kerja → Kinerja Guru	0,041	0,244	0,807	Ditolak

Berdasarkan Tabel 2, uji pengaruh langsung menunjukkan bahwa dari delapan hipotesis yang diajukan, tiga hipotesis (H1, H3, dan H5) diterima karena memiliki nilai t-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05, sehingga dinyatakan signifikan. Sementara itu, lima hipotesis lainnya, yaitu H2, H4, H6, H7, dan H8 dinyatakan ditolak karena memiliki nilai t-statistics < 1,96 dan p-values > 0,05. Dengan demikian, hanya hubungan efikasi diri terhadap motivasi kerja, disiplin kerja terhadap motivasi kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja guru yang terbukti berpengaruh signifikan dalam model penelitian ini.

### A. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai original sample sebesar 0,224 yang menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki arah hubungan positif terhadap motivasi kerja. Selain itu, nilai t-statistics sebesar 2,111 berada di atas batas kritis 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,035 berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga efikasi diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan guru terhadap kemampuan yang dimilikinya, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas profesional. Guru yang percaya mampu mengelola kegiatan pembelajaran secara efektif, menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul di lingkungan sekolah, serta memenuhi tuntutan pekerjaan akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya keyakinan terhadap kemampuan diri dapat menyebabkan munculnya keraguan, menurunnya semangat kerja, serta berkurangnya motivasi dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pendidik.

Temuan ini mendukung Social Cognitive Theory yang dikembangkan oleh Bandura (1986), yang menjelaskan bahwa perilaku individu merupakan hasil interaksi timbal balik antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan (triadic reciprocal determinism) [12]. Dalam teori tersebut, efikasi diri merupakan salah satu faktor personal yang berperan penting dalam menentukan tingkat usaha, ketekunan, dan motivasi seseorang dalam mencapai tujuan. Individu dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mencapai hasil yang diharapkan, sehingga terdorong untuk mengerahkan usaha yang lebih besar dan tetap bertahan ketika menghadapi hambatan.

Dalam lingkungan pendidikan, efikasi diri membuat guru lebih optimis dalam menghadapi tantangan pendidikan seperti keberagaman siswa, perubahan kebijakan, perkembangan teknologi, dan tuntutan administrasi, sehingga meningkatkan semangat dan keyakinan terhadap keberhasilan pembelajaran.

Kondisi tersebut sangat relevan dengan karakteristik guru SMK Negeri di Balikpapan Selatan yang dituntut tidak hanya menguasai kompetensi pedagogik dan akademik, tetapi juga mampu menyesuaikan proses pembelajaran dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Tuntutan tersebut memerlukan tingkat kepercayaan diri yang tinggi agar guru mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan kompetensi yang dibutuhkan peserta didik. Oleh karena itu, semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki guru, semakin besar pula motivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isna et al. (2025) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya [13]. Penelitian tersebut

menunjukkan bahwa guru yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuan yang dimilikinya cenderung memiliki semangat dan dorongan yang lebih besar dalam melaksanakan berbagai aktivitas pembelajaran serta menghadapi tantangan yang muncul di lingkungan kerja. Guru yang percaya pada kompetensinya juga lebih optimis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kinerjanya.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Indayani et al. (2024) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja [14]. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya tidak selalu diikuti oleh peningkatan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap motivasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu, kondisi organisasi, dan faktor eksternal lainnya. Namun, efikasi diri tetap berperan penting dalam meningkatkan motivasi, terutama ketika individu memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Nilai effect size ( $f^2$ ) sebesar 0,061 menunjukkan pengaruh kecil, tetapi tetap nyata, meskipun masih lebih rendah dibandingkan variabel lain seperti disiplin kerja yang memiliki pengaruh lebih besar.

Berdasarkan keseluruhan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru dapat dilakukan melalui penguatan efikasi diri. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui penyelenggaraan pelatihan, workshop, pendampingan profesional, program pengembangan kompetensi, serta pemberian kesempatan untuk memperoleh pengalaman keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Melalui peningkatan efikasi diri, guru akan memiliki keyakinan yang lebih kuat terhadap kemampuannya sehingga motivasi kerja yang dimiliki semakin meningkat dan pada akhirnya mampu mendukung pencapaian kinerja serta tujuan pendidikan secara optimal.

## B. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai original sample sebesar 0,157 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara efikasi diri dan kinerja guru. Akan tetapi, nilai t-statistics sebesar 1,472 masih lebih rendah dibandingkan nilai kritis 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,142 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak, sehingga efikasi diri tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri guru belum memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Tingginya kepercayaan diri dalam menjalankan tugas tidak selalu diikuti oleh kinerja yang lebih baik, sehingga kinerja dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal, termasuk lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan Social Cognitive Theory Bandura (1986) yang menyatakan bahwa perilaku dan kinerja individu merupakan hasil interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Oleh karena itu, tingginya efikasi diri yang dimiliki guru belum tentu mampu menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif, kompetensi profesional yang memadai, serta sistem organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas.

Dalam penelitian ini, sebagian besar guru memiliki efikasi diri yang baik, namun tidak menimbulkan perbedaan kinerja yang signifikan karena seluruh guru berada dalam sistem dengan standar operasional, target pembelajaran, dan ketentuan administratif yang seragam. Kinerja diukur melalui indikator seperti pelaksanaan pembelajaran, penyusunan perangkat, evaluasi, dan pemenuhan kompetensi, sehingga tingginya efikasi diri tidak selalu tercermin pada peningkatan kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sabila & Jabar (2022) yang menyatakan bahwa efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. [15] Hasil tersebut menunjukkan bahwa meskipun guru memiliki keyakinan yang baik terhadap kemampuan dirinya, hal tersebut belum tentu dapat diwujudkan dalam bentuk peningkatan kinerja yang nyata. Sebaliknya, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Valensia et al. (2026) yang menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [16]. Menurut Valensia, guru yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas profesional, mampu menghadapi tantangan pembelajaran secara efektif, serta lebih gigih dalam mencapai tujuan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru dapat bervariasi bergantung pada karakteristik responden, lingkungan organisasi, serta konteks penelitian yang melatarbelakanginya. Dengan demikian, efikasi diri tidak selalu menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja guru, tetapi dapat berperan bersama faktor-faktor lain yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Top of Form Bottom of Form

Dari aspek statistik, besarnya kontribusi efikasi diri terhadap kinerja guru tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai effect size ( $f^2$ ) sebesar 0,030 yang termasuk dalam kategori kecil. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan efikasi diri dalam menjelaskan variasi kinerja guru masih terbatas dibandingkan variabel lain yang terdapat dalam model penelitian. Dengan kata lain, perubahan tingkat efikasi diri hanya memberikan kontribusi yang relatif kecil terhadap perubahan kinerja guru.

Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur yang lebih besar. Temuan ini mengisyaratkan bahwa efikasi diri cenderung berperan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja terlebih dahulu, kemudian motivasi tersebut menjadi pendorong utama dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, hubungan antara efikasi diri dan kinerja guru lebih tepat dijelaskan melalui mekanisme tidak langsung dibandingkan pengaruh langsung.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya berfokus pada penguatan keyakinan terhadap kemampuan diri. Sekolah perlu menerapkan strategi yang lebih komprehensif melalui peningkatan motivasi kerja, pengembangan kompetensi profesional, penyediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang memadai, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan adanya dukungan tersebut, potensi yang dimiliki guru dapat dioptimalkan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

## C. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai original sample sebesar 0,558 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja. Selain itu, nilai t-statistics sebesar 5,139 berada jauh di atas nilai kritis 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, sehingga disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,558 merupakan pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja dibandingkan variabel lainnya dalam model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan factor paling kuat dalam meningkatkan motivasi guru. Semakin tinggi disiplin, semakin besar dorongan dan semangat dalam menjalankan tugas profesional, yang mencerminkan komitmen serta konsistensi guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya, bukan sekedar kepatuhan terhadap aturan sekolah. Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung hadir tepat waktu, mematuhi ketentuan yang berlaku, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas pembelajaran maupun administrasi. Kebiasaan kerja yang teratur tersebut menciptakan kondisi kerja yang lebih terarah sehingga mendorong munculnya motivasi yang lebih kuat untuk mencapai hasil yang optimal. Temuan ini didukung Social Cognitive Theory Bandura (1986) yang menjelaskan bahwa perilaku terbentuk dari interaksi faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Disiplin kerja yang muncul dari aturan, tuntutan, dan kesadaran individu menghasilkan pengalaman kerja positif yang meningkatkan motivasi.

Sejalan dengan Purwaningsih et al. (2023) yang menemukan pengaruh positif disiplin terhadap motivasi [8]. Temuan ini juga sejalan dengan Nurhaliza et al. (2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana tingginya disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja [17]. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting yang dapat mendorong peningkatan motivasi kerja sekaligus menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Dalam lingkungan sekolah, guru yang disiplin umumnya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola aktivitas pekerjaan sehari-hari. Mereka mampu mengatur waktu secara efektif, menyusun prioritas pekerjaan, serta menyelesaikan berbagai tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut membuat guru lebih mudah mencapai target kerja yang diharapkan. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas secara konsisten dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga memperkuat dorongan untuk terus menunjukkan kinerja yang baik.

Kondisi ini sangat relevan dengan karakteristik guru SMK Negeri di Balikpapan Selatan yang menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, mulai dari kegiatan pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, pelaksanaan evaluasi, hingga pembinaan peserta didik. Selain itu, guru SMK juga dituntut untuk menyesuaikan proses pembelajaran dengan perkembangan dunia usaha dan dunia industri. Beragam tanggung jawab tersebut memerlukan kedisiplinan yang tinggi agar seluruh kegiatan dapat terlaksana secara efektif. Oleh karena itu, guru yang mampu menjaga kedisiplinan dalam bekerja cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk menyelesaikan berbagai tuntutan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi motivasi kerja dibandingkan efikasi diri. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa perilaku kerja yang tercermin melalui kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk semangat kerja guru. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh keyakinan terhadap kemampuan diri, tetapi juga oleh kebiasaan kerja yang tertib dan konsisten dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, sekolah perlu terus mendorong terciptanya budaya kerja yang disiplin melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang berkelanjutan, serta pembinaan yang mampu meningkatkan kesadaran guru akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja. Ketika disiplin kerja menjadi bagian dari budaya kerja sehari-hari, guru akan lebih terarah dalam melaksanakan tugasnya sehingga motivasi kerja dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

## D. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat (H4) yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai original sample sebesar 0,079 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja guru. Namun demikian, nilai t-statistics sebesar 0,577 masih berada di bawah nilai kritis 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,564 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) ditolak, sehingga disiplin kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja yang dimiliki guru belum mampu memberikan pengaruh secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Guru yang menunjukkan kedisiplinan tinggi, seperti hadir tepat waktu, menaati peraturan sekolah, melaksanakan tugas sesuai prosedur, dan memenuhi kewajiban administrasi secara tertib, belum tentu menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan guru lainnya. Dengan demikian, dalam penelitian ini kedisiplinan bukan merupakan faktor utama yang secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja guru.

Jika ditinjau dari perspektif Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura (1986), hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan luaran yang dipengaruhi oleh interaksi berbagai faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Disiplin kerja memang mencerminkan perilaku positif individu dalam melaksanakan tugas, tetapi pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh perilaku tersebut. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola pembelajaran, penguasaan kompetensi profesional, motivasi kerja, kreativitas dalam mengajar, kemampuan beradaptasi dengan perubahan, serta dukungan lingkungan sekolah yang mendukung proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMK Negeri di Balikpapan Selatan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang relatif baik. Kondisi tersebut menyebabkan variasi disiplin kerja antarresponden menjadi tidak terlalu besar. Dengan tingkat kedisiplinan yang cenderung seragam, disiplin kerja tidak lagi menjadi faktor pembeda yang mampu menjelaskan perbedaan tingkat kinerja antar guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketika standar kedisiplinan telah terpenuhi oleh sebagian besar guru, faktor lain menjadi lebih menentukan dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam pendidikan kejuruan, kinerja guru tidak hanya diukur berdasarkan kepatuhan terhadap aturan kerja, tetapi juga berdasarkan kemampuan mencapai tujuan pembelajaran, mengembangkan metode pembelajaran yang efektif, meningkatkan kompetensi peserta didik, serta menyesuaikan materi pembelajaran dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Oleh karena itu, meskipun guru memiliki tingkat disiplin yang tinggi, pencapaian kinerja tetap membutuhkan dukungan kompetensi dan motivasi yang memadai agar hasil kerja yang dihasilkan dapat memenuhi target yang telah ditetapkan.

Karakteristik responden dalam penelitian ini turut memberikan penjelasan terhadap hasil yang diperoleh. Sebagai guru pada sekolah negeri, responden bekerja dalam sistem yang telah memiliki standar operasional yang jelas dan terstruktur. Seluruh guru diwajibkan memenuhi kewajiban administratif, melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal, menyusun perangkat pembelajaran, serta melaksanakan evaluasi pembelajaran berdasarkan ketentuan yang berlaku. Akibatnya, hampir seluruh responden menunjukkan tingkat disiplin yang relatif sama sehingga kedisiplinan tidak menjadi faktor yang membedakan capaian kinerja mereka.

Temuan penelitian ini juga perlu dipahami bersama dengan hasil pengujian hipotesis lainnya. Disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,558. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih berperan dalam membentuk semangat dan dorongan kerja guru dibandingkan meningkatkan kinerja secara langsung. Guru yang disiplin cenderung memiliki pola kerja yang lebih teratur, mampu mengelola tugas dengan baik, serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut kemudian mendorong munculnya motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Wahyuni dan Susanto (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan merupakan faktor utama yang menentukan kinerja. Namun, hasil ini berbeda dengan Nurhaliza et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena disiplin mencerminkan tanggung jawab dan kepatuhan dalam melaksanakan tugas. Perbedaan hasil tersebut diduga disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, lingkungan kerja, dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja.

Hasil pengujian effect size ( $f^2$ ) semakin memperkuat temuan tersebut. Nilai effect size disiplin kerja terhadap kinerja guru hanya sebesar 0,005 yang termasuk kategori sangat kecil. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja guru sangat terbatas. Sebaliknya, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja memiliki nilai effect size sebesar 0,350 yang termasuk kategori besar. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih tepat diposisikan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja, yang kemudian berpotensi mendorong kinerja secara tidak langsung. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya melalui penguatan disiplin, tetapi juga perlu didukung oleh motivasi, kompetensi pedagogik dan profesional, sarana pembelajaran, serta lingkungan kerja yang kondusif. Sinergi faktor individu dan organisasi diperlukan untuk mencapai kinerja guru yang optimal dan berkelanjutan.

## E. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima ( $H_5$ ) yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai original sample sebesar 0,540 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja guru SMK Negeri di Balikpapan Selatan. Selain itu, nilai t-statistics sebesar 3,791 lebih tinggi daripada nilai kritis 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kelima ( $H_5$ ) diterima, sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Guru yang memiliki dorongan kuat dalam bekerja cenderung menunjukkan antusiasme yang lebih besar dalam melaksanakan proses pembelajaran, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diemban, serta berupaya secara maksimal untuk mencapai target dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung kurang berinisiatif, kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, dan menunjukkan tingkat pencapaian kerja yang relatif lebih rendah.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,540 menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh langsung paling besar terhadap kinerja guru dibandingkan variabel lainnya dalam model penelitian. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Dengan kata lain, peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada tingkat dorongan, semangat, dan kesungguhan guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura (1986). Teori tersebut menjelaskan bahwa individu akan terdorong untuk melakukan suatu tindakan apabila memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan mampu menghasilkan hasil yang diharapkan. Motivasi berperan sebagai kekuatan psikologis yang mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung mengerahkan usaha yang lebih besar, menunjukkan ketekunan yang lebih tinggi, serta mampu mempertahankan

komitmennya ketika menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Dalam konteks pendidikan, kondisi tersebut akan mendorong guru untuk terus berupaya meningkatkan kualitas pelaksanaan tugasnya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, melakukan evaluasi hasil belajar peserta didik secara berkelanjutan, serta berupaya meningkatkan kompetensi profesional melalui berbagai kegiatan pengembangan diri. Selain itu, motivasi yang tinggi juga mendorong guru untuk lebih terlibat dalam berbagai program sekolah dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat strategis karena guru dihadapkan pada berbagai tuntutan profesional yang semakin kompleks. Guru tidak hanya bertanggung jawab terhadap penyampaian materi pembelajaran, tetapi juga dituntut untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri. Perkembangan teknologi yang berlangsung cepat, perubahan kebutuhan kompetensi kerja, serta tuntutan peningkatan kualitas pendidikan mengharuskan guru untuk terus belajar dan beradaptasi. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi modal penting yang mendorong guru untuk tetap bersemangat dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut.

Hasil penelitian ini didukung oleh Febriani et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja [18]. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, Suwardi et al. (2026) serta Hadi dan Mufarohah (2023) menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan konsisten dalam menjalankan pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik [6][7]. Hal tersebut diperkuat oleh Purwaningsih et al. (2023) yang mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya [8]. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan.

Besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja guru juga terlihat dari nilai effect size ( $f^2$ ) sebesar 0,270 yang termasuk dalam kategori sedang mendekati kuat. Nilai tersebut merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lain yang secara langsung memengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini. Temuan tersebut memperkuat bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menjelaskan variasi kinerja guru dan menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan pencapaian kerja.

Apabila dikaitkan dengan hasil hipotesis sebelumnya, motivasi kerja terbukti menjadi variabel yang dipengaruhi oleh efikasi diri dan disiplin kerja, sekaligus menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki posisi yang sangat penting dalam model penelitian karena berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan faktor-faktor individu dan perilaku kerja dengan pencapaian kinerja. Dengan demikian, peningkatan efikasi diri dan disiplin kerja pada akhirnya akan lebih efektif apabila mampu meningkatkan motivasi kerja guru terlebih dahulu.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, sekolah perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap berbagai upaya yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Langkah yang dapat dilakukan antara lain memberikan apresiasi atas prestasi kerja, menyediakan peluang pengembangan kompetensi dan karier, memperkuat dukungan dari pimpinan sekolah, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta membangun budaya kerja yang mampu menumbuhkan semangat dan komitmen guru secara berkelanjutan. Melalui peningkatan motivasi kerja, guru akan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara lebih efektif dan optimal.

## F. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam (H6) yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai original sample sebesar 0,048 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dan motivasi kerja guru. Namun demikian, nilai t-statistics sebesar 1,527 masih berada di bawah nilai kritis 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,599 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis keenam (H6) ditolak, sehingga kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima guru belum menjadi faktor yang mampu meningkatkan motivasi kerja secara langsung. Meskipun kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, keberadaannya belum cukup untuk mendorong peningkatan semangat dan dorongan kerja guru secara signifikan. Dengan kata lain, guru yang memiliki persepsi lebih baik terhadap kompensasi yang diterima belum tentu memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru lainnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu dibandingkan faktor eksternal berupa imbalan finansial. Sebagai tenaga pendidik, guru tidak hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga memiliki orientasi pada pencapaian tujuan pendidikan, keberhasilan peserta didik, serta tanggung jawab profesional dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Oleh karena itu, dorongan untuk bekerja sering kali muncul karena adanya komitmen terhadap profesi dan keinginan untuk memberikan kontribusi bagi perkembangan peserta didik.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura (1986). Teori tersebut menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam konteks penelitian ini, motivasi kerja tidak hanya terbentuk karena adanya penghargaan eksternal, tetapi juga dipengaruhi oleh keyakinan individu terhadap kemampuannya, pengalaman kerja, tujuan yang ingin dicapai, serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, meskipun kompensasi merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi, pengaruhnya

terhadap motivasi kerja dapat menjadi terbatas ketika guru lebih menempatkan nilai-nilai profesionalisme dan pengabdian sebagai sumber utama motivasi dalam bekerja.

Dalam lingkungan pendidikan, keberhasilan seorang guru sering kali tidak hanya diukur dari aspek material yang diterima, tetapi juga dari keberhasilan dalam membimbing peserta didik, meningkatkan hasil belajar, serta memberikan kontribusi terhadap kemajuan sekolah. Keberhasilan tersebut dapat menimbulkan kepuasan psikologis yang menjadi sumber motivasi tersendiri bagi guru. Oleh karena itu, motivasi kerja guru sering kali lebih dipengaruhi oleh perasaan bangga terhadap profesi, pengakuan atas kontribusi yang diberikan, serta kesempatan untuk mengembangkan kompetensi diri.

Karakteristik responden dalam penelitian ini turut memberikan penjelasan terhadap hasil yang diperoleh. Sebagian besar guru SMK Negeri di Balikpapan Selatan memperoleh penghasilan melalui sistem yang relatif terstandarisasi. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat persepsi terhadap kompensasi cenderung tidak jauh berbeda antarresponden. Ketika variasi kompensasi yang dirasakan relatif kecil, maka kompensasi menjadi kurang mampu menjelaskan perbedaan tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru.

Selain itu, profesi guru memiliki karakteristik yang berbeda dengan pekerjaan pada sektor yang berorientasi pada keuntungan ekonomi. Guru menjalankan peran yang tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pembentukan karakter, peningkatan kompetensi peserta didik, dan pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, sumber motivasi kerja guru sering kali berasal dari kepuasan batin, keberhasilan peserta didik, serta kesempatan untuk memberikan manfaat bagi masyarakat melalui pendidikan. Kondisi ini menyebabkan faktor finansial tidak selalu menjadi pendorong utama dalam meningkatkan motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sjarifudin et al. (2025) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja [4]. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi belum tentu mampu meningkatkan motivasi kerja secara langsung karena motivasi juga dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kebutuhan berprestasi, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Khalidah & Adi (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial maupun nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja [19]. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, kondisi organisasi, maupun sistem kompensasi yang diterapkan pada masing-masing penelitian.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi motivasi kerja guru. Hal tersebut terlihat dari hasil pengujian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien yang jauh lebih besar dibandingkan kompensasi. Efikasi diri juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang berkaitan dengan perilaku kerja dan keyakinan terhadap kemampuan diri memiliki peran yang lebih penting dalam membentuk motivasi kerja guru dibandingkan aspek kompensasi.

Hasil pengujian effect size ( $f^2$ ) semakin memperkuat temuan tersebut. Nilai effect size kompensasi terhadap motivasi kerja hanya sebesar 0,004 yang termasuk dalam kategori sangat kecil. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi dalam menjelaskan variasi motivasi kerja guru sangat rendah. Dibandingkan dengan disiplin kerja yang memiliki nilai effect size sebesar 0,350 dan efikasi diri sebesar 0,061, pengaruh kompensasi terlihat jauh lebih kecil dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peningkatan motivasi kerja guru tidak dapat hanya dilakukan melalui pemberian kompensasi. Sekolah dan pemangku kebijakan perlu lebih menekankan upaya yang mampu memperkuat faktor-faktor internal dan profesional guru, seperti pengembangan kompetensi, pemberian kesempatan untuk berprestasi, pengakuan atas pencapaian kerja, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta penguatan budaya sekolah yang positif. Melalui berbagai upaya tersebut, motivasi kerja guru dapat tumbuh secara lebih berkelanjutan dan pada akhirnya memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kualitas pendidikan.

## G. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai original sample sebesar 0,055 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kompensasi dan kinerja guru. Akan tetapi, nilai t-statistics sebesar 0,471 masih berada di bawah nilai kritis 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,638 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh ( $H_7$ ) ditolak, sehingga kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterima guru belum mampu memberikan dampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja. Meskipun terdapat hubungan yang bersifat positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menunjukkan bahwa guru yang memiliki persepsi lebih baik terhadap kompensasi akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan guru lainnya. Dengan demikian, kompensasi bukan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan kinerja guru dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan aspek profesional dan psikologis dibandingkan aspek finansial. Sebagai tenaga pendidik, guru menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab profesional yang telah melekat pada profesinya. Pelaksanaan pembelajaran, penyusunan perangkat ajar, evaluasi hasil belajar, pembimbingan peserta didik, serta berbagai tugas administratif tetap harus dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan, terlepas dari bagaimana persepsi guru terhadap kompensasi yang diterimanya.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura (1986). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku dan hasil kerja individu merupakan konsekuensi dari interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam konteks penelitian ini, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa

kompensasi, tetapi juga oleh faktor internal seperti motivasi kerja, keyakinan terhadap kemampuan diri, komitmen profesional, serta dukungan lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja apabila faktor-faktor yang lebih dominan tersebut tidak mengalami perubahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Kurnia (2020) yang menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [20]. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang diberikan kepada individu belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja yang dihasilkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor kompensasi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, serta komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih et al. (2023) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja [8]. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat mendorong individu untuk bekerja lebih optimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, kondisi organisasi, maupun sistem kompensasi yang diterapkan pada masing-masing objek penelitian. Dengan demikian, pengaruh kompensasi terhadap kinerja dapat berbeda-beda tergantung pada konteks dan lingkungan penelitian yang diteliti.

Dalam lingkungan pendidikan, pencapaian kinerja sering kali lebih berkaitan dengan keberhasilan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan. Guru yang berhasil meningkatkan pemahaman peserta didik, menciptakan pembelajaran yang efektif, serta berkontribusi terhadap kemajuan sekolah akan memperoleh kepuasan profesional yang menjadi pendorong utama dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja guru tidak selalu ditentukan oleh imbalan finansial, melainkan juga oleh pencapaian profesional dan makna pekerjaan yang dijalankan.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa guru SMK Negeri di Balikpapan Selatan bekerja dalam system penggajian yang relatif seragam, sehingga variasi persepsi terhadap kompensasi tidak signifikan. Kondisi ini membuat kompensasi kurang mampu menjelaskan perbedaan kinerja, karena tidak lagi menjadi factor pembeda utama dalam pencapaian kinerja guru.

Apabila dikaitkan dengan hasil pengujian hipotesis lainnya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien jalur sebesar 0,540. Temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor psikologis memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja dibandingkan faktor finansial. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, semangat, dan komitmen yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil pengujian effect size ( $f^2$ ) semakin memperkuat kesimpulan tersebut. Nilai effect size kompensasi terhadap kinerja guru hanya sebesar 0,005 yang termasuk dalam kategori sangat kecil. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi dalam menjelaskan variasi kinerja guru sangat terbatas. Sebaliknya, motivasi kerja memiliki nilai effect size sebesar 0,270 yang termasuk kategori sedang, sehingga memiliki kontribusi yang jauh lebih besar dalam menjelaskan perubahan kinerja guru.

Peningkatan kinerja guru dapat hanya mengandalkan kompensasi, tetapi perlu didukung penguatan motivasi, kompetensi, pengembangan karier, peluang berprestasi, dan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja lebih optimal dan berkelanjutan.

## H. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedelapan (H8) yang disajikan pada Tabel 2, diperoleh nilai original sample sebesar 0,041 yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Akan tetapi, nilai t-statistics sebesar 0,244 masih berada di bawah nilai kritis 1,96 dan nilai p-values sebesar 0,807 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedelapan (H8) ditolak, sehingga lingkungan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan guru belum berdampak langsung pada peningkatan kinerja, karena meskipun menciptakan kenyamanan, persepsi positif terhadap lingkungan kerja tidak selalu diikuti oleh kinerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu dibandingkan kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Sebagai tenaga profesional, guru tetap memiliki kewajiban untuk melaksanakan proses pembelajaran, menyusun perangkat pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, serta memenuhi berbagai tanggung jawab akademik lainnya sesuai standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, meskipun terdapat perbedaan persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja, guru tetap dituntut untuk mempertahankan kualitas pelaksanaan tugasnya.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui Social Cognitive Theory yang dikemukakan oleh Bandura (1986). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku dan hasil kerja individu merupakan konsekuensi dari interaksi antara faktor personal, perilaku, dan lingkungan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja memang merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat memengaruhi perilaku individu. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor personal seperti motivasi kerja, keyakinan terhadap kemampuan diri, komitmen profesional, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan memiliki peran yang lebih dominan dalam menentukan kinerja guru. Dengan demikian, keberadaan lingkungan kerja yang baik belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan dorongan internal yang kuat dari individu.

Dalam konteks pendidikan, keberhasilan kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh tersedianya fasilitas atau suasana kerja

yang nyaman, tetapi juga oleh kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, membangun interaksi dengan peserta didik, mengembangkan metode pembelajaran yang efektif, serta mencapai target pendidikan yang telah ditetapkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari proses yang kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling berkaitan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar SMK Negeri di Balikpapan Selatan telah memiliki fasilitas dan sarana pendukung yang relatif memadai. Kondisi tersebut menyebabkan persepsi guru terhadap lingkungan kerja menjadi relatif seragam. Ketika kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh responden tidak menunjukkan perbedaan yang berarti, maka variabel tersebut menjadi kurang mampu menjelaskan variasi kinerja yang terjadi. Dengan kata lain, lingkungan kerja tidak menjadi faktor pembeda utama dalam menentukan tingkat kinerja guru pada lokasi penelitian ini.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suwardi et al. (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja [6]. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, terorganisir, dan mendukung belum tentu mampu mendorong peningkatan kinerja secara optimal karena terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi hasil kerja. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Wijayanti & Raharjo (2023) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan kinerja individu [21]. Perbedaan hasil tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, kondisi organisasi, serta lingkungan kerja pada masing-masing penelitian.

Hasil pengujian effect size ( $f^2$ ) semakin memperkuat temuan tersebut. Nilai effect size lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,001 yang termasuk dalam kategori sangat kecil. Nilai ini merupakan yang paling rendah dibandingkan seluruh variabel independen dalam model penelitian. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja guru sangat terbatas dan hampir tidak memberikan pengaruh substantif terhadap perubahan kinerja.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kinerja guru dibandingkan lingkungan kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor internal seperti semangat kerja, komitmen terhadap profesi, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, dan dorongan untuk mencapai prestasi lebih berperan dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya lebih banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki daripada faktor lingkungan semata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya melalui perbaikan lingkungan kerja, tetapi juga perlu didukung oleh motivasi, kompetensi, komitmen organisasi, dan kepemimpinan yang efektif agar kinerja lebih optimal dan berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian PLS-SEM menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan guru terhadap kemampuan yang dimiliki, semakin tinggi pula motivasi kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Guru yang memiliki tingkat efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan sehingga memiliki dorongan yang lebih kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Efikasi diri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya belum mampu secara langsung meningkatkan kinerja. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor personal berupa efikasi diri, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, lingkungan organisasi, kompetensi profesional, dan dukungan institusi.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru dalam mematuhi aturan, melaksanakan tugas tepat waktu, dan menjalankan tanggung jawab secara konsisten, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Disiplin kerja terbukti menjadi variabel yang memberikan pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja dalam penelitian ini.
4. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja belum tentu menghasilkan peningkatan kinerja secara langsung. Kinerja guru lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas dan motivasi dalam bekerja.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.
6. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, karena motivasi lebih didorong oleh faktor intrinsik, seperti tanggung jawab profesi dan tujuan pendidikan.
7. Kompensasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa kinerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal dan kondisi kerja.

8. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini belum menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini dimungkinkan karena sebagian besar guru telah mampu beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja yang tersedia sehingga tidak memberikan perbedaan yang berarti terhadap capaian kinerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, disiplin kerja dan efikasi diri terbukti berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Sementara itu, efikasi diri, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam memahami hasil penelitian. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada guru SMK Negeri di Balikpapan Selatan sehingga hasil yang diperoleh belum tentu dapat menggambarkan kondisi guru pada jenjang pendidikan atau wilayah lain yang memiliki karakteristik berbeda. Kedua, data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner sehingga jawaban responden sangat bergantung pada persepsi dan kondisi masing-masing saat pengisian instrumen. Ketiga, penelitian ini hanya mengkaji pengaruh efikasi diri, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, kompetensi profesional, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi yang belum dianalisis dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan lokasi penelitian, menambah jumlah responden, serta memasukkan variabel lain yang relevan agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh guru ASN SMK Negeri di Balikpapan Selatan yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada pihak sekolah yang telah memberikan izin dan dukungan selama proses penelitian, serta kepada semua pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

## References

- [1] M. Ridwan, "Pembangunan Sumber Daya Manusia Pada Sekolah Kejuruan di Indonesia: Tantangan dan Peluang di Era Revolusi Industri 4.0," *J. Studi Ilmu Pengetahuan Sosial*, vol. 2, no. 1, 2021, doi: 10.24239/moderasi.Vol2.Iss1.35.
- [2] S. Ashlan and Akmaluddin, *Manajemen Kinerja Guru*. 2021. [Online]. Available: [www.yayasanbarcode.com](http://www.yayasanbarcode.com)
- [3] N. Zaeni and S. Kitta, "Psychological Factors and Organizational Factors on Employee Performance," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 10, no. 2, pp. 825–836, 2023, doi: 10.33096/jmb.v10i2.674.
- [4] D. Sjarifudin, T. Widyastuti, J. M. J. Renwarin, and S. Suroso, "The Influence of Self-efficacy, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance Through Work Motivation in Textile and Garment Companies in West Java," *Ann. Hum. Resour. Manag. Res.*, vol. 5, no. 2, pp. 277–294, 2025, doi: 10.35912/ahrnr.v5i2.2953.
- [5] Syamsiah, N. Zakaria, S. Wahyudi, and A. Setiawan, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru," *Insight Manag. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 160–173, 2023, doi: 10.47065/imj.v3i2.240.
- [6] Suwardi, M. Bukhori, and A. Karnawati, "Effect of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at SD Plus Anbata," *J. Engl. Lang. Educ.*, vol. 11, pp. 1169–1176, 2026, doi: 10.31004/jele.v11i1.2155.
- [7] E. S. Hadi and A. Mufarohah, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 8, p. 81, 2023. [Online]. Available: <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/724>
- [8] Purwaningsih, N. N. P. Martini, T. Herlambang, and A. R. Y. Prayogi, "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja," *J. Account. Finance Tax. Audit.*, vol. 5, no. 1, pp. 1–14, 2023, doi: 10.28932/jafta.v5i1.7606.
- [9] A. S. Battu and A. H. Susanto, "Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Magang," *Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 3, pp. 61–77, 2022, doi: 10.55606/jurimbik.v2i3.255.
- [10] D. M. I. Ayu, I. Kadar, and W. Sunaryo, "Strategies For Improving Teacher Performance Through Strengthening Organizational Culture, Transformational Leadership, Self-Efficacy, And Work Motivation," *Int. J. Educ. Res.*, vol. 1, no. 4, pp. 68–86, 2024, doi: 10.62951/ijer.v1i4.113.
- [11] W. R. Murhadi, *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*, 1st ed. Bandung, Indonesia: Ekuitas Publisher, 2025.
- [12] A. Bandura, *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ, USA: Prentice-Hall, 1986.
- [13] N. Isna, O. Asdarina, and K. Nurhaliza, "The Influence of Teachers' Self-Efficacy and Motivation on the 2024 National Curriculum Implementation," *J. Visipena*, vol. 16, no. 1, pp. 140–153, 2025. [Online]. Available: <https://ejournal.bbg.ac.id/visipena>
- [14] T. T. Indayani, H. Yanti, and Najmuddin, "Pengaruh Efikasi Diri, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SDIT," *Res. Dev. J. Educ.*, vol. 10, no. 1, pp. 1433–1442, 2024, doi: 10.30998/rdje.v10i1.26578.
- [15] H. Sabila and C. S. A. Jabar, "Pengaruh Kepemimpinan Guru, Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di Era Pandemi COVID-19," *J. Pendidik. Teori Penelit. dan Pengemb.*, vol. 7, no. 9, pp. 379–387, 2022, doi: 10.17977/2502-471X.2500.
- [16] Valensia, M. Bukhori, and T. Agustina, "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Efikasi Diri, dan Resiliensi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Satuan Pendidikan Kerja Sama (SPK) Surabaya," *J. Ragam Pengabd. Penelit. (JURAGAN)*, pp. 4117–4131, 2026, doi: 10.62710/sa6pzs82.

# Academia Open

Vol. 11 No. 2 (2026): December

DOI: 10.21070/acopen.11.2026.14812

[17] D. Nurhaliza, M. Karmila, and Arif, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil yang dimediasi Motivasi Kerja," *Neraca Akuntansi Manaj. Ekon.*, vol. 19, 2025, doi: 10.8734/mnmae.v1i2.359.

[18] N. Febriani, N. Ahyani, and Y. Fitriani, "Work Discipline and Work Motivation's Impact on Teacher's Performance," *J. Soc. Work Sci. Educ.*, vol. 4, no. 3, pp. 926–936, 2023, doi: 10.52690/jswse.v4i3.494.

[19] N. K. Khalidah and A. N. Adi, "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan," *J. Kewirausahaan dan Inov.*, vol. 1, no. 2, pp. 126–135, 2022, doi: 10.21776/jki.2022.01.2.01.

[20] P. Astuti and M. Kurnia, "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)," in *Proc. 8th Business and Economics Conference in Utilizing of Modern Technology, 2020*, pp. 690–712.

[21] R. Wijayanti and S. Raharjo, "Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 10, no. 3, pp. 133–145, 2023.