

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Kasus Pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi )**

**Widarti**

**Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana, Kranggan**

[wwbluegirls@gmail.com](mailto:wwbluegirls@gmail.com)

***Abstract.** This research was conducted to gain a more complete understanding of Influence at Work, compensation, and motivation on teacher performance and motivation as intervening in Yayasan Al Bahr Prima Nusantara Bekasi. Based on the initial hypothesis that this study consisted of four variables: Work environment, compensation, motivation and performance of teachers, From the test results with the hypothesis  $t$  value the results of this study are Motivation has a positive and significant impact on teacher performance. The work environment has no significant effect on the performance of teachers. Compensation positive and significant impact on teacher performance. Work environment positive and significant effect on the motivation. Compensation has a positive and significant impact on the motivation.*

**Keywords:** *work Environment, Compensation, Motivation and Teacher Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap Kinerja guru dengan motivasi sebagai intervening di Yayasan Al Bahr Prima Nusantara Bekasi. Berdasarkan hipotesis awal bahwa penelitian ini terdiri atas empat variabel yaitu Lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja guru. Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara  $t$  value hasil penelitian ini adalah Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

**Kata Kunci :** *Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Guru*

## **1. Pendahuluan**

Sekolah merupakan salah satu lembaga pelayanan pendidikan yang memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Mewujudkan visi, misi, tujuan, dan fungsinya, sekolah memerlukan tenaga yang profesional. Sekolah sebagai suatu sistem memiliki beberapa komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi dalam pencapaian tujuan.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Aprisal, dkk (2013) mengemukakan bahwa guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai

evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan. Guru diuntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik tersebut. Guru memegang peran penting dan strategis dalam pendidikan. Sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih para siswa, guru merupakan agen perubahan sosial yang mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku umat manusia menuju kehidupan yang lebih baik, lebih bermartabat, dan lebih mandiri. Selain itu, guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Menurut PP

RI No. 19 / 2005 tentang standar nasional pendidikan pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Kinerja guru yang maksimal juga di harapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga hasil yang akan di capai dapat memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan di laksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana

kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan dengan Kepala Sekolah diperoleh informasi bahwa guru masih mengalami masalah dalam hal pembuatan rencana pembelajaran, misalnya dalam pembuatan program tahunan (prota), program semesteran (promes), dan rencana Selain itu pencapaian hasil nilai rata-rata Ujian Nasional Berbasis Komputer (UNBK) yang dicapai siswa belum sesuai dengan harapan sekolah dimana rata-rata nilai hasil UNBK selama 3 tahun terakhir masih dibawah target yang diinginkan oleh pihak sekolah yaitu dibawah 60,00, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja Guru belum maksimal dalam proses pembelajarannya.

**Tabel 1.1 Nilai Rata-rata hasil UNBK selama 3 Tahun Terakhir**

| Tahun Pelajaran | Mata pelajaran |            |            |           |
|-----------------|----------------|------------|------------|-----------|
|                 | B. Indonesia   | B. Inggris | Matematika | Produktif |
| 2016/2017       | 62,80          | 36,52      | 31,45      | 70,00     |
| 2017/2018       | 62,98          | 38,20      | 29,76      | 35,49     |
| 2018/2019       | 64,63          | 38,73      | 31,82      | 40,17     |

Sumber : puspendik.kemendikbud.go.id

**Tabel 1.1 Hasil pra-survei Variabel Kinerja Guru di YPAPN**

| Pertanyaan  | Total | Ya | (%) | Tidak | (%) |
|---|-------|----|-----|-------|-----|
| 1. Saya selalu datang dan pulang tepat waktu                                      | 25    | 11 | 44  | 14    | 56  |
| 2. Saya selalu Menyusun dan mengumpulkan RPP setiap Tahun Baru ajaran tepat waktu | 25    | 12 | 48  | 13    | 52  |
| 3. Saya selalu mengisi Buku Agenda dan buku nilai setiap kali mengajar            | 25    | 16 | 64  | 9     | 36  |

Sumber : Hasil pra-survei, 2019

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada pra-research diperoleh hasil bahwa kinerja Guru yang ada di YPAPN masih belum maksimal. Hal tersebut terlihat pada tabel di atas yang menunjukkan bahwa masih 56% Guru yang tidak disiplin waktu dalam jam kerja, 52% belum mengumpulkan

RPP dan 36% tidak mengisi buku agenda pembelajaran. Di dalam pelaksanaanya guru hanya mengikuti silabus yang telah ada tanpa merubah apapun, padahal kondisi siswa dari tahun ke tahun berbeda, sehingga penting sekali untuk mengadakan penyesuaian antara rencana pembelajaran dengan kondisi siswa.

Akan tetapi pada kenyataannya kinerja guru mengalami kemerosotan, hal itu terbukti di beberapa sekolah . Peneliti melakukan pra-

survei lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru di YPAPN dengan memperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Hasil pra-survei faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru YPAPN Tahun 2019**

| <b>Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Guru</b> | <b>Hasil ( % )</b> |
|---|--------------------|
| 1. Motivasi   | 48 %               |
| 2. Lingkungan Organisasi                            | 40,7%              |
| 3. Kompensasi                                       | 37%                |
| 4. Kepemimpinan                                     | 37%                |
| 5. Kepuasan kerja                                   | 25,9%              |
| 6. Kompetensi                                       | 18,5%              |
| 7. Komitmen organisasi                              | 29,6%              |

Sumber : pra-survei 2019

Berdasarkan hasil pra-survei diperoleh hasil bahwa kinerja Guru di YPAPN Bekasi dipengaruhi oleh faktor motivasi 48%, Lingkungan organisasi 40.7% , dan Insentif & Gaji 37%. Hal tersebut diperkuat oleh Rahmat Hidayatulloh ( 2018) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan fisik sekolah terhadap kinerja guru dan ada pengaruh yang signifikan antarai insentif/gaji terhadap kinerja. Menurut Pramesti dan Muhyadi ( 2018 ) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim kerja terhadap kinerja guru.

Menurut Lukiana & Tualaka ( 2016) “ menyatakan bahwa tidak ada satu organisasi yang dapat memberi kekuatan baru yang dapat meningkatkan produktivitas gurunya jika badan usaha tersebut tidak memiliki sistem kompensasi yang realistis. Upah bukan satu-satunya motivasi individu bekerja, tetapi kita tidak boleh lupa guru harus diberi penghargaan berupa kompensasi untuk mencapai kinerja yang produktif”.

**Tabel 1.4 Besaran Kompensasi di YPAPN Tahun 2016/2107 s/d 2018/2019**

| <b>Golongan/<br/>Tingkatan</b> | <b>Honor ( per<br/>Jam)<br/>Th 2016/2017<br/>s/d Th<br/>2018/2019</b> | <b>Transport<br/>Th 2017/2018<br/>s/d th 2018/<br/>2019</b> | <b>Honor Wali<br/>Kelas<br/>Th Ajaran<br/>2018/2019</b> | <b>Transport<br/>Th<br/>2016/2017<br/>s/d<br/>2017/2018</b> | <b>Honor Wali<br/>Kelas<br/>Th 2016/2017<br/>s/d 2017/2018</b> |
|--------------------------------|---|---|---|---|--|
| Angkatan 1 &2                  | Rp. 56.500  | Rp. 25.000  | Rp. 150.000   | Rp. 20.000  | Rp. 100.000  |
| Angkatan 3&4                   | Rp. 54.500  | Rp. 25.000  | Rp. 150.000   | Rp. 20.000  | Rp. 100.000  |
| Angkatan 5&6                   | Rp.53.300   | Rp. 25.000  | Rp. 150.000   | Rp. 20.000  | Rp. 100.000  |
| Angkatan 7&8                   | Rp. 52.100  | Rp. 25.000  | Rp.150.000  | Rp. 20.000  | Rp. 100.000  |
| Angkatan 9&1                   | Rp. 50.500  | Rp. 25.000  | Rp. 150.000   | Rp. 20.000  | Rp. 100.000  |
| Angkatan<br>11&12              | Rp. 48.500  | Rp. 25.000  | Rp. 150.000   | Rp. 20.000  | Rp. 100.000  |

Sumber : bagian keuangan YPAPN

**Tabel : 1.5 Take Hompay Guru YPAPN Tahun 2018/2019**

| <b>Golongan/<br/>Tingkatan</b> | <b>Honor / Jam</b> | <b>Jumlah<br/>Jam/<br/>minggu</b> | <b>Honor<br/>Wali Kelas</b> | <b>Jumlah Gaji</b> | <b>UMR<br/>Kota Bekasi<br/>Th 2019</b> |
|--------------------------------|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------|--------------------|--|
| Angkatan 1&2                   | Rp. 56.500         | 40 Jam                            | Rp. 150.000                 | Rp.2.410.000       |  |
| Angkatan 3&4                   | Rp. 54.500         | 40 Jam                            | Rp.150.000                  | Rp.2.330.000       | <b>Rp. 4.229.756, 61</b>               |
| Angkatan 5&6                   | Rp.53.300          | 40 Jam                            | Rp.150.000                  | Rp.2.282.000       |  |
| Angkatan 7&8                   | Rp. 52.100         | 40 Jam                            | Rp.150.000                  | Rp. 2.234.000      |  |
| Angkatan 9&1                   | Rp. 50.500         | 40 Jam                            | Rp. 150.000                 | Rp. 2.170.000      |  |
| Angkatan 11&12                 | Rp. 48.500         | 40 Jam                            | Rp.150.000                  | Rp. 2.090.000      |  |

Sumber : bagian keuangan YPAPN

Berdasarkan data yang diperoleh di ketemuan fakta bahwa dalam 3 tahun terakhir tidak mengalami kenaikan gaji dan besarnya masih dibawah Upah minimum Kota Bekasi sehingga masih jauh dari kata layak untuk standar hidup dikota Bekasi. Untuk uang transport pembayaran dilakukan secara periodik setiap 3 bulan sekali. Dalam periode

tahun pelajaran 2018-2019 terjadi keterlambatan uang transport selama 1 bulan. Selain uang gaji dan transport Guru di YPAPN Bekasi mendapatkan insentif berupa uang koreksi dan uang mengawas ujian. Berikut data sekunder yang diperoleh dari bagian keuangan :

**Tabel 1.6 Insentif Mengawas Ujian**

**Tahun 2016/2017 s/d 2018/2019 YPAPN**

| <b>Tahun<br/>Ajaran</b> | <b>Uian Semester</b>  |                             | <b>UASBN</b>          |                             |
|-------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------------|
|                         | <b>Honor Mengawas</b> | <b>Honor<br/>Mengoreksi</b> | <b>Honor Mengawas</b> | <b>Honor<br/>Mengoreksi</b> |
| 2018/2019               | Rp. 27. 000/ sesi     | Rp. 1.000/siswa             | Rp. 20.000/ sesi      | Rp. 2000/ siswa             |
| 2017/2018               | Rp. 35.000/2 sesi     | Rp. 800/ siswa              | Rp. 37.000/ 2sesi     | Rp. 2000/ siswa             |
| 2016/2017               | Rp. 55.000/2 sesi     | Rp. 500/ siswa              | 55.000/ 2 sesi        | Rp. 2000/ siswa             |

Sumber : bagian keuangan YPAPN

**Tabel 1.7 Insentif Mengawas UNBK**

**Tahun 2016/2017 s/d 2018/2019 Kota Bekasi**

| <b>Tahun Pelajaran</b> | <b>Honor Sekolah</b> | <b>Honor Rayon</b> | <b>Honor Pemerintah Pusat</b> |
|------------------------|----------------------|--------------------|-------------------------------|
| 2018/2019              | Rp. 50.000/ sesi     | Rp. 70.000/sesi    | Rp. 100.000/ hari             |
| 2017/2018              | Rp. 50.000/ sesi     | Rp. 60.000/ sesi   | Rp. 100.000/ hari             |
| 2016/2017              | Rp. 50.000/ sesi     | Rp. 50.000/ sesi   | Rp. 70.000/ hari              |

---

Sumber : Bagian keuangan YPAPN

Berdasarkan hasil data keuangan yang diperoleh dari bagian keuangan menyatakan bahwa tarif mengawas yang ditetapkan oleh YPAPN masih dibawah standar yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan, hal tersebut diduga mempengaruhi turunya kinerja Guru di YPAPN Bekasi. Hal tersebut diperkuat oleh Lukiyana dan Tualaka (2016) menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.”

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Jurnal Inayatulloh & Jehangir menyatakan bahwa “*Teacher motivation is very important because it improves the skills and knowledge of teachers because it directly influences the student’s achievement* (Mustafa, and Othman, 2010)”. Diperkuat oleh Theresia & Bangun (2017) “*Motivation has a significant influence on teacher performance.*”

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk menganalisis hubungan **LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING** ( Studi Kasus Pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi ).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut diatas, terdapat beberapa masalah yang berkenaan dengan kinerja Guru yang menarik perhatian dan membutuhkan penyelesaian, maka dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan Kinerja Guru antara lain yaitu :

- a) Motivasi Guru dalam mengajar masih belum maksimal

- b) Yayasan Pendidikan Al Bahri Prima Nusantara belum bisa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
- c) Sistem kompensasi yang diterapkan masih belum sesuai dengan beban kerja yang di emban oleh Guru
- d) Perilaku kepemimpinan yang ada di Yayasan Al Bahri Prima Nusantara belum maksimal
- e) Rendahnya komitmen Guru di Yayasan Al Bahri Prima Nusantara
- f) Guru di Yayasan Al Bahri Prima Nusantara belum mencapai kepuasan dalam bekerja
- g) Kompetensi yang dimiliki oleh Guru belum sesuai dengan standar pengelolaan sekolah

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a) Pagaruh motivasi terhadap kinerja guru di Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi?
- b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kerja guru di Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi?
- c) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru di Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi ?
- d) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi guru di Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi?

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja Guru di Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi?

## II. Kerangka Teoritis dan Hipotesis

### 2.1 Kinerja Guru

Menurut Supardi (2016), kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Supardi juga menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam

melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Priansa (2017), kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru akan terlihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan moral yang dimilikinya. Hal-hal tersebut tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitas dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah.

Berdasarkan Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada bab IV pasal 20 mengenai kewajiban Guru dan Dosen antara lain :

- a) Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran
- b) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
- c) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran
- d) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika

Menurut Supardi (2014:54) kinerja guru dapat digolongkan menjadi enam dimensi yaitu :

- a) Menyusun rencana pembelajaran dengan indikator :
  - Merencanakan pengelolaan pembelajaran
  - Merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran
  - Merencanakan pengelolaan kelas dan penilaian hasil belajar
- b) Melaksanakan pembelajaran dengan indikator :
  - Melalui pembelajaran, mengelola pembelajaran

- Mengorganisasikan pembelajaran
  - Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar
  - Mengikuti pembelajaran
- c) Melaksanakan hubungan antar pribadi dengan indikator :
    - Mengembangkan sifat positif peserta didik
    - Menampilkan kegairahan dalam pembelajaran
    - Mengelola interaksi perilaku dalam kelas
  - d) Melaksanakan program pengayaan dengan indikator :
    - Memberikan tugas
    - Memberikan bahan bacaan
    - Tugas membantu guru
  - e) Melaksanakan penilaian hasil belajar dengan indikator :
    - Merencanakan penilaian
    - Melaksanakan penilaian
    - Mengelola dan memeriksa hasil penilaian
    - Memanfaatkan hasil penilaian
    - Melaporkan hasil penilaian
  - f) Melaksanakan program remedial (evaluasi) dengan indikator :
    - Memberi bimbingan khusus
    - Memberikan bantuan kepada peserta didik yang mengalami kesulitan

## 2.2 MOTIVASI

Menurut Hasibuan (2017: 141), motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Mangkunegara (2011:93) menyatakan : “motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya” Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (intensity), arah (direction), dan ketekunan (persistence) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins, 2015:127).

Konsep hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Malsow yang dapat diklasifikasikan dalam tingkatan atau hierarki (*hierarch of need*) yaitu :

- a) Kebutuhan Fisiologis ( *Psikological Need* ) yaitu kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup dan sebagai kebutuhan dasar. Kebutuhan fisiologis meliputi : kebutuhan makan, minum, seksual, kebutuhan perlindungan fisik, kebutuhan rumah, udara bersih untuk bernafas, cuti, liburan, balas jasa dan jaminan sosial dsb.
- b) Kebutuhan Akan Rasa Aman ( *Safety and Security Needs* ). Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan terbebas dari segala bentuk ancaman. Kebutuhan ini meliputi perlindungan dan stabilitas seperti pengembangan Pegawai , kondisi kerja yang aman, kebutuhan perlindungan dari bahaya, jaminan pensiun, sistem penanganan keluhan.
- c) Kebutuhan sosial ( *Social Needs* ). Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk dapat diterima dalam komunitas. Kebutuhan ini meliputi cinta, kasih sayang, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan dan sosialisasi seperti kelompok-kelompok kerja formal dan dan informal, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan berafiliasi berinteraksi.
- d) Kebutuhan Penghargaan Diri ( *Esteem Needs* ). Kebutuhan penghargaan diri adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri adalah kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari Pegawai dan masyarakat lingkungannya. Kebutuhan ini meliputi status atau kedudukan , kepercayaan diri, penghargaan seperti kekuasaan, ego, promosi, hadiah, status, pengakuan jabatan.
- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri ( *Self Actualization Needs* ). Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa

### 2.3 LINGKUNGAN KERJA

Suwatno dan Priansa (2011:163) menyatakan “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok”. Berangkat dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan fisik yang dapat mempengaruhi pegawai saat menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menyebabkan kehadiran pegawai menjadi menurun dan membuat pegawai menjadi bosan dan motivasi dalam menjalankan tugasnya pun akan terhambat dikarenakan lingkungan tersebut. Dari penjelasan di atas peneliti mengasumsikan hendaknya dalam lingkungan kerja para guru terkait penelitian ini saling mendukung dalam bekerja, dan saling bermusyawarah dengan urusan pendidikan, agar kiranya tujuan yang direncanakan tercapai.

#### 2.3.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:163) secara umum dimensi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

##### a) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja

##### b) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian.

### 2.4 KOMPENSASI

Menurut William dan Davis “ Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima adalah sebagai balasan dari pekerja yang diberikannya baik upah pejam ataupun gaji per periodik dan dikelola oleh bagian personalia”. *“Gerry Dessler argues that employee compensation has two main components: direct payments (in the form of wages, salaries, incentives, commissions, and bonuses), and indirect payments (in the form of financial benefits such as insurance and vacation paid by employers )”* dalam Suryantoro, Amin & Chiar.

#### 2.4.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mondy (2011:5-71) kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terdiri dari :

- a) Kompensasi finansial
  - 1) Kompensasi finansial langsung  
Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.
  - 2) Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan contohnya seperti : tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan asuransi tenaga kerja, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.
- b) Kompensasi nonfinansial  
Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari

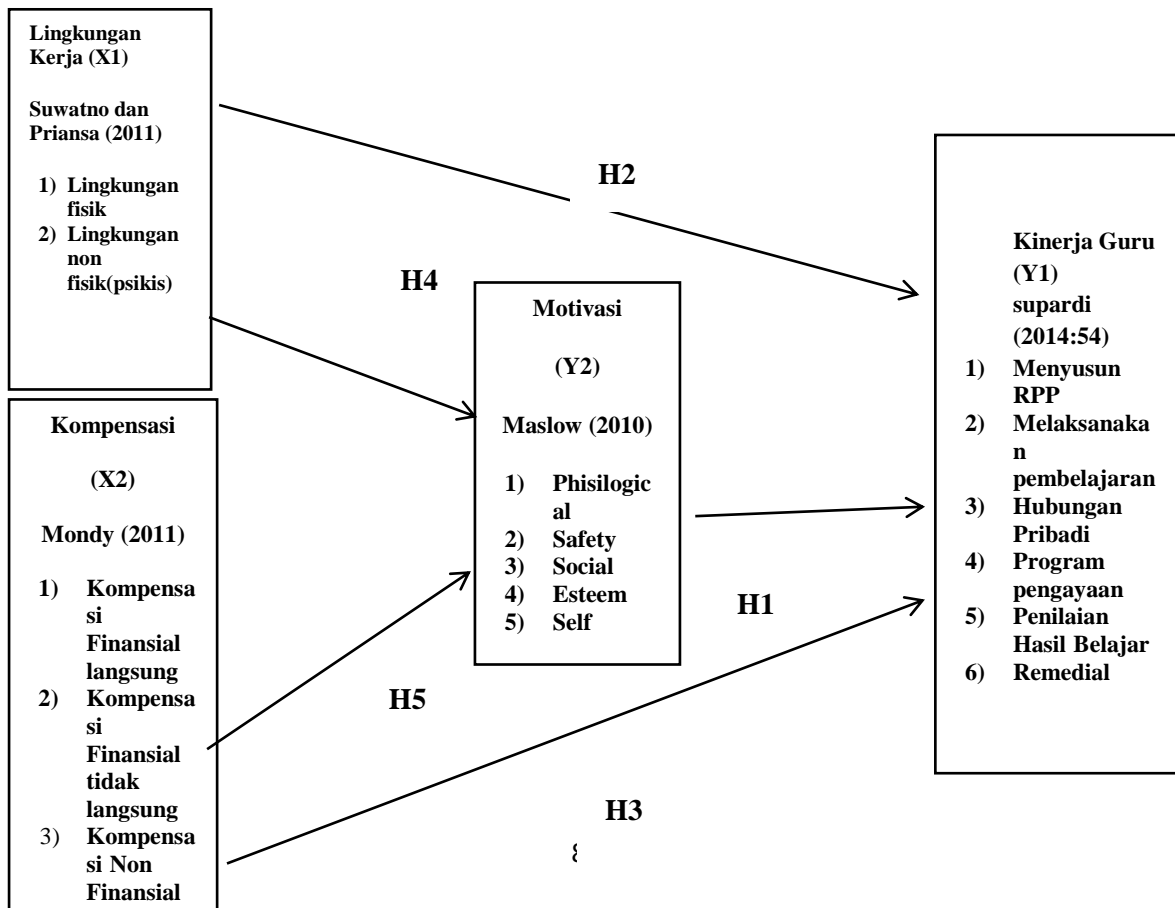
pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/ atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan, contohnya seperti : kebijakan yang baik, rekan kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel, Seperti peluang mendapatkan promosi, peluang akan pengakuan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan lain-lain.

### 2.4.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Moeheriono (2012: 249-250) pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan untuk :

- a) Memperoleh karyawan yang memenuhi persyaratan *qualified*
- b) Mempertahankan karyawan yang ada
- c) Menjamin keadilan
- d) Menghargai perilaku yang diinginkan
- e) Mengendalikan biaya-biaya dalam jangka pendek
- f) Memenuhi peraturan-peraturan legal

## Kerangka Pemikiran





## 2.1 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis ssebagai berikut :

- H1 : Motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.
- H4 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Guru.
- H5 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Tipe penelitian ini adalah tipe penelitian yang bersifat *explanatory reasearch*. Tipe penelitian eksplanatori dengan menggunakan metode analisis kausal. Desain yang digunakan adalah desain deskriptif

dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan pada penelaahan pengaruh suatu variabel bebas (*independent*) terhadap variabel lainnya (*dependent*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei, dengan alat bantu kuesioner tertutup, dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan, dengan alternatif jawaban terdiri dari interval bernilai 1 – 5 dalam skala likert. Tujuan penelitian kausal dalam hal ini adalah mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Guru dan motivasi sebagai variabel interveningnya. Menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh/ nonprobability. menggunakan 5 skala yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), cukup setuju (CS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS) untuk setiap pernyataannya.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

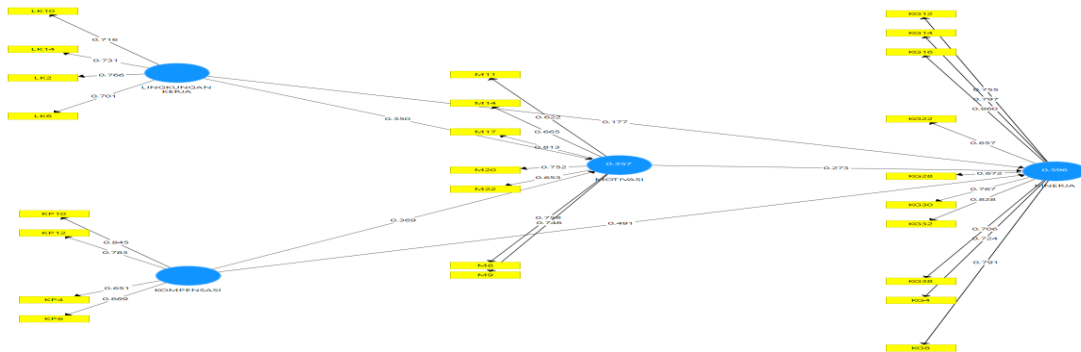
### 4.1 Uji Convergent Validity

#### 4.1.1 Indikator Validitas

Untuk mengetahui korelasi antar variabel yaitu  $X_1$  (Lingkungan kerja),  $X_2$  (kompensasi),  $X_3$  (motivasi) terhadap Y (Kinerja Guru) maka dianalisa dari hubungan antara indikator-indikator yang membentuk dimensi-dimensi variabel tersebut dengan indikator-indikator yang membentuk dimensi-dimensinya melaui koefisien jalur.

Berikut dibawah ini adalah tampilan hasil out put data yang telah diolah *SmartPLS* dan setelah dilakukan penghapusan indicator yang tidak valid.

Gambar 4.1 Koefisien Jalur



Sumber : output SmartPLS

Tampak pada gambar 4.1 di atas indikator semua bernilai di atas 0,6. Hal ini dapat terlihat pada hasil

output outer loading. Adapun hasil outer loading dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.11**  
**Outer Loading**

|      | Kinerja Guru | Kompensasi | Lingkungan Kerja | Motivasi |
|------|--------------|------------|------------------|----------|
| KG12 | 0,755        |            |                  |          |
| KG14 | 0,797        |            |                  |          |
| KG16 | 0,860        |            |                  |          |
| KG22 | 0,657        |            |                  |          |
| KG28 | 0,672        |            |                  |          |
| KG30 | 0,767        |            |                  |          |
| KG32 | 0,828        |            |                  |          |
| KG38 | 0,706        |            |                  |          |
| KG4  | 0,724        |            |                  |          |
| KG8  | 0,791        |            |                  |          |
| KP10 |              | 0,845      |                  |          |
| KP12 |              | 0,783      |                  |          |
| KP4  |              | 0,651      |                  |          |
| KP6  |              | 0,689      |                  |          |
| LK10 |              |            | 0,716            |          |
| LK14 |              |            | 0,731            |          |
| LK2  |              |            | 0,766            |          |
| LK6  |              |            | 0,701            |          |
| M11  |              |            |                  | 0,622    |
| M14  |              |            |                  | 0,665    |
| M17  |              |            |                  | 0,813    |
| M20  |              |            |                  | 0,752    |
| M22  |              |            |                  | 0,653    |
| M8   |              |            |                  | 0,759    |
| M9   |              |            |                  | 0,746    |

Sumber : Output SmartPLS

Dari tabel 4.11 di atas, menunjukkan nilai dari masing-masing

indikator terhadap dimensinya. Dapat diketahui bahwa pada keempat variabel

( $X_1, X_2, X_3, Y_2$ ) keseluruhan *loading factor* sudah memenuhi kriteria validitas ( $>0,5$ )

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas Konstruk

Langkah selanjutnya adalah mengetahui reliabilitas suatu

konstruk, dihitung dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR) seperti disajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 4.12**  
**Crownbach's Alpha (CA) dan Composite Reliability (CR)**

|                  | Crownbach's Alpha | Composite Reliability | Keterangan |
|------------------|-------------------|-----------------------|------------|
| Kinerja          | 0,917             | 0,931                 | Reliabel   |
| Kompensasi       | 0,730             | 0,832                 | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja | 0,708             | 0,819                 | Reliabel   |
| Motivasi         | 0,842             | 0,881                 | Reliabel   |

Sumber : Data output SmartPLS

Tabel 4.12 Diatas menunjukkan bahwa data sudah reliabel karena nilai uji *Crownbach's Alpha* (CA) dan *Composite Reliability* (CR) sudah diatas 0,6. Menurut *Cooper et al.* dalam Joiyanto (2011) konstruk yang valid sudah pasti merupakan konstruk yang reliabel. Dari hasil output *SmartPLS* 3.0 dapat disimpulkan nilai *Composite* dan *Crownbach's Alpha* sudah memenuhi uji reliability karena memiliki nilai  $>0,6$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa

konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

#### 4.1.3 AVE (Average Variance Extraced)

Nilai AVE dikatakan valid apabila  $>0,5$ . Tabel berikut menyajikan out put dari dimensi  $X_1$  (lingkungan kerja),  $X_2$  (kompensasi),  $Y_2$  Motivasi dan dimensi  $Y_1$  (kinerja guru).

**Tabel 4.13**  
**Nilai AVE**

| Variabel              | Average Variance (AVE) |       |
|-----------------------|------------------------|-------|
| Kinerja (Y)           | 0,575                  | Valid |
| Kompensasi (X2)       | 0,556                  | Valid |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,531                  | Valid |
| Motivasi (X3)         | 0,516                  | Valid |

Sumber : output SmartPLS

Output AVE seperti yang terlihat pada tabel 4.13 , menunjukkan nilai AVE variabel lingkungan kerja, variabel kompensasi dan kinerja guru memiliki nilai diatas 0,50, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, variabel kompensasi, motivasi dan kinerja guru valid. Nilai AVE digunakan sebagai syarat validitas diskriminan tercapai (Wijayanto, 2008:66) Nilai AVE minimum untuk menyatakan

bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar 0,05 (Wijayanto, 2008: 66).

#### 4.2 Uji Diskriminat Validity

Diskriminat validity dapat melalui dua (2) tahap, yaitu melihat nilai *cross loading* dan selanjutnya membandingkan antara konstruk dengan akar AVE.

##### 1) Cross Loading

*Cross Loading* berguna untuk menilai apakah variabel memiliki diskriminant validity yang memadai, yaitu dengan cara membandingkan korelasi indikator suatu variabel dengan korelasi indikator tersebut dengan variabel lain.

Jika korelasi indikator variabel memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan

dengan korelasi indikator tersebut dengan variabel lain, maka dikatakan variabel memiliki diskriminant validity yang tinggi. Berikut tampilan nilai *cross loading* dari masing-masing indikator terhadap variabel pada tabel :

**Tabel 4.14**  
**Cross Loading**

|      | <b>Kinerja Guru</b> | <b>Kompensasi</b> | <b>Lingkungan Kerja</b> | <b>Motivasi</b> |
|------|---------------------|-------------------|-------------------------|-----------------|
| KG12 | <b>0,755</b>        | 0,465             | 0,355                   | 0,507           |
| KG14 | <b>0,797</b>        | 0,617             | 0,513                   | 0,514           |
| KG16 | <b>0,860</b>        | 0,617             | 0,464                   | 0,441           |
| KG22 | <b>0,657</b>        | 0,502             | 0,144                   | 0,435           |
| KG28 | <b>0,672</b>        | 0,360             | 0,180                   | 0,383           |
| KG30 | <b>0,767</b>        | 0,586             | 0,347                   | 0,508           |
| KG32 | <b>0,828</b>        | 0,590             | 0,403                   | 0,426           |
| KG38 | <b>0,706</b>        | 0,337             | 0,462                   | 0,354           |
| KG4  | <b>0,724</b>        | 0,539             | 0,314                   | 0,499           |
| KG8  | <b>0,791</b>        | 0,560             | 0,508                   | 0,504           |
| KP10 | 0,545               | <b>0,845</b>      | 0,294                   | 0,432           |
| KP12 | 0,612               | <b>0,783</b>      | 0,195                   | 0,370           |
| KP4  | 0,417               | <b>0,651</b>      | 0,334                   | 0,359           |
| KP6  | 0,483               | <b>0,689</b>      | 0,345                   | 0,336           |
| LK10 | 0,318               | 0,359             | <b>0,716</b>            | 0,296           |
| LK14 | 0,352               | 0,291             | <b>0,731</b>            | 0,371           |
| LK2  | 0,445               | 0,217             | <b>0,766</b>            | 0,414           |
| LK6  | 0,320               | 0,276             | <b>0,701</b>            | 0,332           |
| M11  | 0,379               | 0,360             | 0,341                   | <b>0,622</b>    |
| M14  | 0,439               | 0,308             | 0,240                   | <b>0,665</b>    |
| M17  | 0,518               | 0,300             | 0,383                   | <b>0,813</b>    |
| M20  | 0,463               | 0,416             | 0,441                   | <b>0,752</b>    |
| M22  | 0,426               | 0,317             | 0,458                   | <b>0,653</b>    |
| M8   | 0,342               | 0,385             | 0,361                   | <b>0,759</b>    |
| M9   | 0,466               | 0,438             | 0,216                   | <b>0,746</b>    |

---

Sumber : Output SmartPLS

Berdasarkan Tabel 4.14 Diatas, terlihat bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Konstruk laten lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) dan Kinerja (Y) menunjukkan diskriminant validity yang baik karena dapat memprediksi indikator pada

blok mereka lebih baik daripada indikator pada blok lainnya.

## 2) Akar AVE dan Korelasi Antar Konstruk

Untuk mengetahui keeratan hubungan antar dimensi yang di uji dengan latent variables correlations. Hal ini disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4.15

### *Latent Variable Correlations*

---

| Kinerja guru | Kompensasi | Lingkungan | Motivasi |
|--------------|------------|------------|----------|
|--------------|------------|------------|----------|

---

| kerja            |       |       |       |       |
|------------------|-------|-------|-------|-------|
| Kinerja guru     | 1,000 | 0,696 | 0,499 | 0,607 |
| Kompensasi       | 0,696 | 1,000 | 0,382 | 0,503 |
| Lingkungan kerja | 0,499 | 0,382 | 1,000 | 0,491 |
| Motivasi         | 0,607 | 0,503 | 0,491 | 1,000 |

**Tabel 4.16**  
**Nilai AVE dan akar AVE**

|                  | Average Variance Extraced (AVE) | Akar Average Variance Extraced (AVE) |
|------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| Kinerja guru     | 0,575                           | 0,758                                |
| Kompensasi       | 0,556                           | 0,745                                |
| Lingkungan kerja | 0,531                           | 0,728                                |
| Motivasi         | 0,516                           | 0,718                                |

Hasil *Latent Variable Correlations* pada tabel 4.15 Dan akar AVE pada tabel 4.16 Terlihat bahwa akar AVE lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk. Sebagai contoh, nilai akar AVE antara dimensi pada variabel  $X_1$  (lingkungan kerja) lebih besar dari nilai korelasinya. Akar AVE  $X_1$  (0,728) lebih besar dari korelasi dimensi  $X_1$  dengan  $X_2$  yaitu (0,382), korelasi  $X_1$  dan  $X_3$  (0,491);  $X_1$  dan  $Y_1$  (0,499). Akar AVE  $X_2$  (0,745) lebih besar dari korelasi dimensi  $X_2$  dengan  $X_3$  yaitu (0,503),  $X_2$  dan  $Y_1$  (0,696).

### 3) Uji Inner Model (Model Struktural)

Setelah pemeriksaan model pengukuran terpenuhi, maka selanjutnya adalah pemeriksaan terhadap model struktural. Pemeriksaan ini meliputi signifikansi hubungan jalur dan nilai R Square ( $R^2$ ) untuk melihat hasil evaluasi model struktural, khususnya signifikansi dari variabel intervening.

Nilai ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependennya. Nilai ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.17 Hasil output SmartPLS dengan menggunakan *calculate-PLS Algorithm* sebagai berikut :

**Tabel 4. 17**

| R Square     | R Square |
|--------------|----------|
| Kinerja Guru | 0,596    |
| Motivasi     | 0,357    |

Sumber : output SmartPLS

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* pada dimensi  $X_3$  dan Y 0,596 dan 0,357. Model ini tergolong kuat. Tabel diatas juga memperlihatkan bahwa pengaruh variabel dimensi kinerja guru pada variabel Y nilai sebesar 0,596 terhadap motivasi . Nilai R

square ( $R^2$ ) sebesar 0,596 berarti variabilitas konstruk kinerja guru dapat dijelaskan dalam penelitian ini sebesar 59,6%. Untuk Motivasi dalam penelitian ini sebesar 35,7 %. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Penilaian *goodfitnes of fit* diketahui dari nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,596) \times (1 - 0,357)] \\
 &= 1 - (0,404 \times 0,643) \\
 &= 1 - 0,259 \quad \rightarrow \mathbf{0,741}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,741. Hal ini menunjukkan besarnya keberagaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 74,1%. Sedangkan sisanya sebesar 25,9% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil

tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodfitness of fit* yang baik.

Untuk melihat signifikansi pengaruh antar variabel dan dimensi Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru yaitu dengan melihat nilai original sampel dan nilai signifikansi t-statistik. Hasil output *SmartPLS* dengan menggunakan *calculate-PLS Bootsraping* adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 18**  
**Nilai Path Coefficient**

|                             | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistic (OSTEDV)</i> | <i>P Values</i> |
|-----------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------|
| Kompensasi → kinerja        | 0,491                      | 0,487                  | 0,103                             | 4,761                       | 0,000           |
| Kompensasi → motivasi       | 0,369                      | 0,382                  | 0,112                             | 3,282                       | 0,001           |
| Lingkungan kerja → kinerja  | 0,177                      | 0,206                  | 0,146                             | 1,219                       | 0,223           |
| Lingkungan kerja → motivasi | 0,350                      | 0,361                  | 0,135                             | 2,599                       | 0,010           |
| Motivasi → kinerja          | 0,273                      | 0,266                  | 0,113                             | 2,413                       | 0,016           |

Sumber : output SmartPLS

Pada output *Path coefficient* seperti yang tampak pada tabel 4.18 diatas adalah melihat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya masing-masing. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya original sample untuk variable X1 (lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja guru) adalah sebesar 0,117 dan T statistic 1,219 yang berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan

variable Y (kinerja guru) dikarenakan memiliki nilai T statistic <1,96. Namun pada variabel X2 (kompensasi) terhadap Y(kinerja guru), X2 terhadap X3(motivasi), X1 terhadap Y, X1 terhadap X3, dan X3 terhadap Y semuanya memiliki pengaruh yang signifikan dikarenakan memiliki nilai T statistic > 1,96. Nilai original sample tertinggi terhadap Y (kinerja guru) dan X2 (kompensasi) yaitu sebesar 0,0491 dan terendah yaitu X1

terhadap Y yaitu 0,117. Sama halnya dengan nilai T statistic tertinggi adalah pada variabel X2 (kompensasi) terhadap kinerja (Y) yaitu sebesar 4,761 dan yang terendah adalah variabel X1(lingkungan kerja) terhadap Y(kinerja guru).

#### 4.2.1 Pembahasan

#### 4.3 Uji Hipotesis

Tahap pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian yang diajukan pada model penelitian diterima atau ditolak. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari nilai koefisien jalur (*path coefficients*) dan nilai *T-Statistic* melalui prosedur *bootsrapping* atau dengan melihat T Statistik dan nilai P Values. Nilai koefisien jalur yang berada dalam rentang

nilai -1 hingga +1, dimana nilai koefisien jalur yang mendekati +1 merepresentasikan hubungan positif yang kuat dan nilai koefisien jalur yang -1 mengindikasikan hubungan negatif yang kuat. Sementara itu, batas nilai *t-statistic* untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah  $\pm 1.96$ , yang mana apabila nilai *t-statistic* berada pada rentang nilai -1.96 dan 1.96 maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima hipotesis nol ( $H_0$ ). Dan atau Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P Values*  $< 0,05$ .

Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui inner model :

**Tabel 4.19**  
**T Statistik dan P Values**

| Hipotesis | Pengaruh                  | T Statistics | P Values | Hasil    |
|-----------|---------------------------|--------------|----------|----------|
| H1        | Motivasi → kinerja guru   | 2,413        | 0,016    | Diterima |
| H2        | Lingkungan → kinerja guru | 1,219        | 0,223    | Ditolak  |
| H3        | Kompensasi → kinerja guru | 4,761        | 0,000    | Diterima |
| H4        | Lingkungan → motivasi     | 2,599        | 0,010    | Diterima |
| H5        | Kompensasi → motivasi     | 3,282        | 0,001    | Diterima |

Sumber : Data yang diolah, 2019

Dari nilai *Path coefficient* diketahui bahwa nilai P Value yang membentuk pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,016 dimana hasil tersebut  $< 0,5$ . Selain itu T statistik adalah sebesar 2,413 atau  $> 1,96$ . Dengan demikian dapat dinyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru diterima.

1) Nilai *Path Coefficient* yang membentuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru nilai T statistic untuk lingkungan kerja sebesar 1,219. Nilai T statistic tersebut kurang dari 1,96. Sedangkan P Values sebesar 0,223 atau  $< 0,5$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja

tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ditolak.

- 2) Nilai *Path Coefficient* yang membentuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru nilai T statistic untuk kompensasi sebesar 4,761. Nilai T statistic tersebut lebih besar dari 1,96. Sedangkan P Values sebesar 0,000 atau  $> 0,5$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru diterima.
- 3) Nilai *Path Coefficient* yang membentuk pengaruh lingkungan terhadap motivasi



nilai T statistic untuk lingkungan kerja sebesar 2,599. Nilai T statistic tersebut lebih besar dari 1,96. Sedangkan P Values sebesar 0,010 atau  $>0,5$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi diterima.

- 4) Nilai *Path Coefficient* yang membentuk pengaruh kompensasi terhadap motivasi nilai T statistic untuk kompensasi sebesar 3,282. Nilai T statistic tersebut lebih besar dari 1,96. Sedangkan P Values sebesar 0,001 atau  $>0,5$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi diterima.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al-Bahri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh guru, maka semakin baik kinerja yang dimiliki di tempat bekerja.
- b) Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al-Bahri. Hal tersebut menunjukkan bahwa baik buruknya lingkungan kerja yang ada tidak memberikan pengaruh pada kinerja guru di SMK Al-Bahri.
- c) Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Al-Bahri. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang

diberikan, maka semakin baik kinerja yang dimiliki ditempat bekerja.

- d) Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, maka semakin tinggi motivasi kerja yang akan terbangun ditempat kerja.
- e) Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi motivasi kerja guru ditempat kerja.

### **5.2 Saran**

Setiap organisasi menginginkan adanya motivasi kerja yang tinggi terbangun pada setiap karyawannya dengan cara menciptakan sistem kompensasi yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja karyawannya akan tinggi.

Setelah melalui tahapan penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

- a) Kompensasi dengan dimensi kompensasi finansial tidak langsung merupakan dimensi yang paling kuat karena itu pihak manajemen bisa fokus memperbaiki sistem kompensasi yang ada disekolah tersebut karena berdasarkan hasil penelitian sekolah tidak memberikan bonus kepada guru yang telah memiliki kinerja yang baik. Selain itu pihak manajemen tetap memberikan gaji pada saat guru mengambil cuti.
- b) Motivasi dengan dimensi kebutuhan sosial merupakan dimensi yang paling kuat karena itu pihak manajemen harus bisa manajemen perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menciptakan hubungan yang harmonis antar guru supaya tercipta kerjasama yang baik sehingga bisa menjadi lebih termotivasi

dalam bekerja dan mendapat hasil kerja yang optimal.

- c) Bagi peneliti lain yang berminat melakukan penelitian yang sejenis disarankan tidak hanya diteliti faktor lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi, tapi hendaknya dipertimbangkan

juga faktor-faktor yang lain yang mempengaruhi kinerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi, kepuasan kerja mengingat hasil penelitian ini khususnya lingkungan kerja bahwa dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

## Daftar Pustaka

- Cut Nurviza, Yusrizal, Nasir Usman, (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh". *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan* ISSN 2302-0156 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 6 Pages pp. 41-46 41 Volume 7, No. 1.
- Diana Pramesti, Muhyadi. (2018). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA". *Jurnal Pendidikan IPS* Volume 5, No 1.
- Daft, Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Edisi 9. Jakarta. Salemba Empat.
- Desler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.
- Eliyanto. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen". *Jurnal Pendidikan Madrasah*, Volume 3.
- Ghozali. (2015). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS Edisi 3*. Semarang. Badan Penerbit UNDIP
- Hasibuan, Malayu SP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan IV*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lukiyana, Detri Sonata Tualaka. (2016). "Pengaruh Kompensasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada TK Misi bagi Bangsa Sejakarta". *Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas* 17 Agustus 1945 Jakarta. *Media Manajemen Jasa* ISSN 2502-3632 ISSN 2356-0304 (Paper) Vol. 3 No.2.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masyhudzlhak. (2015). *Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian*. Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Sumber Daya LP2S Bogor.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada. Depok
- Mondy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. (2011). *Human Resource Management* edisi 10, Jilid 1, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M. Airlangga, Jakarta.
- Pedoman Pelaksanaan Kinerja Guru. Kementerian Pendidikan Nasional Dirjen PMTK. Jakarta : 2010
- PP RI No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Prapti Ningsih, (2019). "Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)". *urnal . Katalogis*, Volume 5 Nomor 7.
- Rahmat Hidayatullah. (2018). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru IPS SMP dan MTs di Kecamatan Marioriwawo Kabupaten Soppeng ". *Media Manajemen Jasa* ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol. 3 No.2
- Rifa Elfita, Zulhaini, Ikrima Mailani. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam

- di MTS Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikmah*, Volume 1, No 1.
- Robbins SP, and Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- SALUY, A. B., PRAWIRA, B., & BUNTARAN, D. F. A. A. The Influence of Leadership, Working Culture, and Working Environment for the Ministry of Administrative Reform and Bureaucracy.
- Sedarmayanti. (2012). *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*. Mandar Maju. Bandung
- SitiImroatun, Sukirman. (2016). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo”. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo. Jakarta
- Suwatno dan Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sofyan, Khairani Diana. 2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tahun 2018 Pegawai BAPEDA”. MIEJ. Universitas Malikusaleh Aceh
- EKLEKTIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 1 Nomor 1.
- Tuty Sariwulan. (2018). “The Effect of Personality, Work Stress and Decision Making to Organizational Commitment at Limited Company of Bhumyamca Sekawan in South Jakarta, International Journal of Human Capital Management, Vol. 2, No.1.
- Uno, B. Hamzah. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Edisi Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal bab IV pasal 20 mengenai kewajiban Guru dan Dosen.
- Yi-Gean Chen. (2017). “Exploring Differences from Principals’ Leaderships and Teachers’ Teaching Performances in Public and Private Schools”. *The Journal of International Management Studies*, Volume 12 Numb