

MODEL KINERJA GURU DENGAN ANTECEDENT MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI (STUDI KASUS SMK BINA INSAN MANDIRI)

Shinta Putri Sagita¹, dan Anik Herminingsih^{2*}

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

*anik_herminingsih@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of motivation, work environment and compensation on teacher performance. The object of this research is the teacher at SMK Bina Insan Mandiri. This research was conducted on 42 teachers. Using causality research with a quantitative approach. Therefore, the data analysis used is statistical analysis using partial least square ver 3.0. The results of this study indicate that the motivation variable has a positive but not significant effect on teacher performance, work environment and compensation have a positive and significant effect on the teacher performance variable. This can be proven from the results of hypothesis testing, the motivation variable has no effect on the teacher performance variable. Work environment and compensation variables have a significant effect on teacher performance variables.*

Keywords: Motivation; Work Environment; Compensation; Teacher Performance.

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru. Objek penelitian ini adalah guru di SMK Bina Insan Mandiri. Penelitian ini dilakukan terhadap 42 Guru. Menggunakan penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan menggunakan *partial least square ver 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji hipotesis, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja guru. Variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. dibuat dalam 2 (dua) bahasa: Inggris dan Indonesia. Dimulai dengan kata

Kata kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kinerja Guru.

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v10i3.16798>

PENDAHULUAN

Sebagai lembaga pendidikan guru akan membantu peserta didik mencapai kedewasaan atau prestasinya. Pendidikan sebagai usaha untuk mengembangkan potensi dirinya. Pendidikan yaitu kegiatan yang didalamnya terjadi proses antara siswa dan guru dalam kegiatan edukatif, sehingga terdapat perubahan dalam diri siswa baik perubahan pada tingkat pengetahuan, pemahaman dan keterampilan atau sikap. Dalam kegiatan tersebut terdapat dua kegiatan, yaitu guru mengajar dan siswa belajar. Guru mengajarkan bagaimana siswa harus belajar. Sedangkan siswa belajar bagaimana seharusnya belajar melalui berbagai pengalaman belajar sehingga terjadi perubahan dalam dirinya menjadi lebih baik Hotner Tampubolon (2015). Kinerja guru dapat dikatakan berhasil dilihat dari hasil yang didapatkan oleh siswanya.

SMK Bina Insan Mandiri sejak berdiri dan beroperasi dibawah naungan Yayasan Dakwah Dan Pendidikan Islam Qaryah Thayyibah, SMK Bina Insan Mandiri makin berbanah diri untuk terus meningkatkan mutu dan pelayanan pendidikan sedemikian rupa sehingga para siswa sudah dipersiapkan untuk dapat menjadi tenaga terampil siap kerja, juga diharapkan mampu mengembangkan wirausaha dengan menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan etika kewirausahaan. Sejak berdiri SMK Bina Insan Mandiri memberikan pelayanan yang baik bagi siswa. Tetapi dalam beberapa tahun terakhir terjadi penurunan Nilai Ujian Nasional yang memprihatikan. Berikut beberapa data yang didapatkan dari SMK Bina Insan Mandiri :

TABEL 1.1 NILAI UJIAN RATA-RATA

Tahun	Rata-rata B.Indonesia	Rata-rata B.inggris	Rata-rata Matematika	Rata-rata Kejuruan	Nilai Jumlah
2015/2016	67.62	52.24	33.71	83.15	236.72
2016/2017	65.47	40.12	33.03	75.05	213.67

(Sumber : Data internal SMK Bina Insan Mandiri)

Dari Tabel 1.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi penurunan nilai Ujian Nasional pada SMK Bina Insan Mandiri. Berikut data penilaian kinerja guru yang didapat dari SMK Bina Insan Mandiri. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.2:

TABEL 1.2 PENILAIAN KINERJA GURU SMK BINA INSAN MANDIRI

Tahun	Penilaian Kinerja
2014/2015	78.177
2015/2016	81.224
2016/2017	78.46

(Sumber : Data internal SMK Bina Insan Mandiri)

Dari Tabel 1.2 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terjadi naik turun penilaian kinerja pada SMK Bina Insan Mandiri. Untuk meninjau lebih lanjut apa penyebab kinerja guru menurun berikut hasil prasurvey yang disebar di SMK Bina Insan Mandiri. Dapat dilihat dari tabel ini :

TABEL 1.3 DATA PRASURVEY

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Saya merasa puas dapat bekerja di perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini.	20	0
2.	Saya merasa puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi diperusahaan tempat saya bekerja.	17	3
3.	Atasan saya selalu memberikan motivasi kepada para guru agar memiliki kinerja yang baik.	3	17
4.	Saya ingin terus bekerja di perusahaan tempat saya bekerja sekarang ini.	20	0
5.	Saya merasa dilingkungan tempat saya bekerja baik dan memadai.	4	16
6.	Saya memperoleh pengakuan atau pujian ketika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	16	4
7.	Saya merasa bahwa terdapat kebiasaan-kebiasaan yang mendorong para karvawan untuk bekerja dengan baik.	17	3
8.	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan saya.	20	0
9.	Saya merasa perusahaan telah memberikan tunjangan dalam bentuk asuransi, liburan dengan memadai.	2	18
10.	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan saya.	20	0
11.	Saya tidak pernah berpikir untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja.	19	1
12.	Ketika saya bekerja, saya merasakan waktu berlalu dengan sangat cepat.	20	0
13.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang cukup untuk beribadah kepada karyawan.	20	0
14.	Saya merasakan konflik antara pekerjaan dengan rumah tangga.	1	19
15.	Secara umum saya merasakan kebahagiaan dalam kehidupan saya.	20	0

Sumber: Mathis & Jackson (2015), Robbins (2014)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, hasil pra survey dari 20 guru terlihat bahwa guru memberikan tanggapan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurun dikarenakan faktor motivasi kerja dengan responden 20 orang dan yang menjawab Ya sebanyak 3 orang, faktor lingkungan kerja dengan respon 4 dari 20 orang dan faktor kompensasi dengan respon 1 dari 20 orang yang menjawab.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, serta hasil pra-survey diduga permasalahan yang terjadi disebabkan faktor motivasi, lingkungan kerja serta kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran motivasi, lingkungan kerja serta kompensasi apakah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Bina Insan Mandiri?

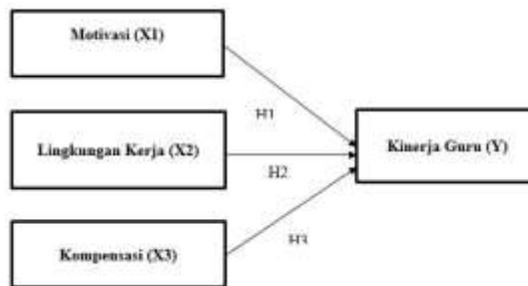
KAJIAN TEORI

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Menurut Mishan (2014:1) disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan faktor yang mampu mempengaruhi kinerja guru. Dalam meningkatkan kinerja, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan, McDonald dalam Sardiman (2011:73)

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para pegawai sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas instansi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari para pegawai. Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna, Aji (2015:1). Lingkungan kerja adalah alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedarmayanti (2009)

Kompensasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan Eduard Hendri (2014:1).. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pembayaran diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan, Handoko dalam Notoatmodjo (2009)

Kinerja Guru. Kinerja adalah “implementasi dari rencana yang telah disusun”. Implementasi rencana dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan, Wibowo (2009).



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Berdasarkan penyusunan rerangka pemikiran di atas maka disusunlah hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- H3: Kompensasi pengaruh signifikan terhadap kinerja guru

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian ini diambil pada bulan September 2017 sampai bulan Desember 2017. Penulis memilih tempat penelitian yaitu SMK Bina Insan Mandiri sebagai objek penelitian. SMK Bina Insan Mandiri yaitu sekolah menengah kejuruan yang berlokasi di Jl. Meruya ilir raya blok A RT/RW 01/01 kelurahan Srengseng, kecamatan Kembangan Jakarta Barat (11630).

Desain penelitian ini menggunakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012) kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat antar suatu variabel dengan variabel yang lain. Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesa yang telah di rumuskan sebelumnya. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Sugiyono (2011). Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel Bebas (X). Menurut Sugiyono (2016:39), “Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini yang digunakan adalah:

Motivasi (X1) adalah suatu masukan atau dorongan bersifat mendukung yang diberikan oleh karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Motivasi kerja positif memberikan semangat kerja karyawan agar meningkat. Motivasi kerja negatif ini semangat kerja karyawan meningkat dalam waktu pendek , karena takut dihukum

Lingkungan Kerja (X2) yaitu segala sesuatu yang ada dalam ruang kerja atau disekitaran ruang kerja yang berpengaruh pada kinerja yang dicapai. Lingkungan kerja fisik yaitu tata letak ruangan, udara, suhu, suara, serta peralatan kerja yang memadai. Lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan antar karyawan, kesempatan untuk maju dan keamanan

Kompensasi (X3) yaitu penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung yaitu pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi ataupun tunjangan lainnya. Kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan, asuransi serta liburan

Variabel Terikat (Y). Menurut Sugiyono (2016:39), “Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah **Kinerja (Y)** yaitu pelaksanaan kegiatan atau program kerja untuk mewujudkan visi misi yang telah tertuang dalam strategi *planning*.

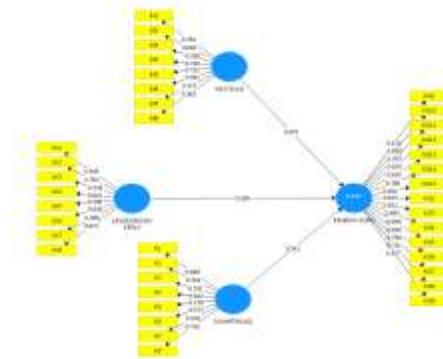
Sampel Penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 42 orang. Teknik Pengambilan Data pada penelitian ini menggunakan teknik *kuisoner* (angket). Kuisisioner atau angket dibagikan secara langsung oleh penulis kepada responden karyawan atau guru SMK Bina Insan Mandiri untuk mengukur digunakan skala likert yang dalam hal ini menggunakan 5 angka penelitian. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian sampel, karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Oleh karena itulah uraian mengenai karakteristik responden dapat diuraikan sebagai berikut:

Berdasarkan Jenis Kelamin. Responden pria yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 57% dan responden wanita sebanyak 18 orang dengan persentase 43%. Berdasarkan Usia, responden dengan usia lebih dari 47 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 43%, kemudian dengan usia 36-46 tahun sebanyak 16 responden dengan persentase 38% dan dengan usia 25-35 tahun sebanyak 8 responden dengan persentase 19%, berdasarkan Tabel 4.2 dapat dikatakan bahwa rata-rata guru di SMK Bina Insan Mandiri berumur >47 tahun. Berdasarkan Pendidikan Terakhir responden yang memiliki jumlah tertinggi adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 dengan jumlah 36 responden dengan persentase 86%, kemudian S2 sebanyak 6 responden dengan persentase 14%. Berdasarkan lama bekerja responden terbesar dengan masa kerja 11-20 tahun yakni sebesar 16 responden dengan persentase sebanyak 38%, kemudian 1-10 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 33% dan >20 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 29%. Dengan demikian berdasarkan lama bekerja responden terbanyak yaitu bekerja selama 11-20 tahun.

Hasil pengujian *Convergent Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut ini:



Gambar 4.1 Hasil Uji *Convergent Validity*

Gambar 4.1 adalah model structural yang merupakan hasil yang diolah menggunakan SmartPLS ver. 3.0 . Dapat diketahui dalam model structural di atas nilai korelasi antar konstruk dengan variable belum memenuhi *convergent validity* dimana ada indicator memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,60. Berikut hasil pengujian *Convergent Validity*

TABEL 4.1
HASIL PENGUJIAN *CONVERGANT VALIDITY*

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
MOTIVASI	M1	0,761	VALID
	M2	0,684	VALID
	M3	0,709	VALID
	M4	0,739	VALID
	M5	0,753	VALID
	M6	0,597	TIDAK VALID
	M7	0,177	TIDAK VALID
	M8	0,383	TIDAK VALID
LINGKUNGAN KERJA	LK1	0,408	TIDAKVALID
	LK2	0,502	TIDAK VALID
	LK3	0,778	VALID
	LK4	0,810	VALID
	LK5	0,790	VALID
	LK6	0,636	VALID
	LK7	0,596	TIDAK VALID
	LK8	0,672	VALID
KOMPENSASI	K1	0,699	VALID
	K2	0,719	VALID
	K3	0,551	TIDAK VALID
	K4	0,402	TIDAK VALID
	K5	0,739	VALID
	K6	0,573	TIDAK VALID
	K7	0,579	TIDAK VALID
	K8	0,716	VALID
KINERJA GURU	KG1	0,474	TIDAK VALID
	KG2	0,637	VALID
	KG3	0,832	VALID
	KG4	0,684	VALID
	KG5	0,690	VALID
	KG6	0,856	VALID
	KG7	0,788	VALID
	KG8	0,741	VALID
	KG9	0,827	VALID
	KG10	0,695	VALID
	KG11	0,767	VALID
	KG12	0,814	VALID
	KG13	0,630	VALID
	KG14	0,788	VALID
	KG15	0,656	VALID

(Sumber : Output PLS 2018)

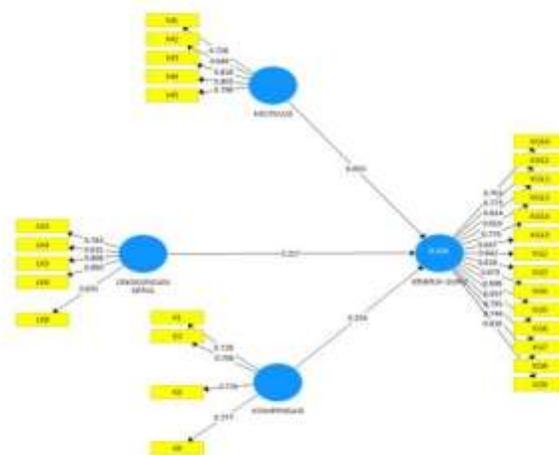
Berdasarkan pada Tabel 4.1, terlihat bahwa indikator M6, M7, M8, LK1, LK2, LK7, K3, K4, K6, K7 dan KG1 memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,60. Oleh karena itu indikator tersebut akan dihilangkan dari model. Berikut hasil output dari penghilangan indikator dan perhitungan kembali:

Tabel 4.2. Hasil pengujian *convergent validity* (modifikasi)

	Outer Loading	Keterangan
M1	0,726	Valid
M2	0,648	Valid
M3	0,818	Valid
M4	0,805	Valid
M5	0,798	Valid
LK3	0,783	Valid
LK4	0,831	Valid
LK5	0,808	Valid
LK6	0,660	Valid
LK8	0,651	Valid
K1	0,728	Valid
K2	0,706	Valid
K5	0,776	Valid
K8	0,777	Valid
KG10	0,702	Valid
KG11	0,775	Valid
KG12	0,814	Valid
KG13	0,619	Valid
KG14	0,779	Valid
KG15	0,647	Valid
KG2	0,642	Valid
KG3	0,828	Valid
KG4	0,675	Valid
KG5	0,698	Valid
KG6	0,857	Valid
KG7	0,791	Valid
KG8	0,744	Valid
KG9	0,830	Valid

(Sumber: Output PLS 2018)

Dengan gambar hasil logaritma sebagai berikut:



Gambar 4.2 hasil algoritma pls (modifikasi)

Hasil dari modifikasi pengujian *convergent validity* pada Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *factor loading* diatas 0,60 maka data tersebut dapat dianggap valid.

Pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross-loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain.

Tabel 4.3
Hasil pengujian *discriminant validity (cross loadings)*

	KINERJA GURU	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI
MI	0,096	0,143	0,251	0,726
M2	0,127	0,251	0,306	0,648
M3	0,287	0,322	0,304	0,818
M4	0,115	0,184	0,231	0,805
M5	0,250	0,161	0,182	0,798
LK3	0,319	0,289	0,783	0,273
LK4	0,344	0,238	0,831	0,217
LK5	0,380	0,207	0,808	0,016
LK6	0,345	0,273	0,660	0,417
LK8	0,442	0,223	0,651	0,301
K1	0,483	0,728	0,392	0,438
K2	0,415	0,706	0,351	0,397
K5	0,505	0,776	0,069	0,070
K8	0,552	0,777	0,202	0,034
KG2	0,642	0,237	0,148	-0,117
KG3	0,828	0,489	0,324	0,070
KG4	0,675	0,470	0,131	0,054
KG5	0,698	0,504	0,319	0,076
KG6	0,857	0,623	0,534	0,241
KG7	0,791	0,408	0,401	0,101
KG8	0,744	0,445	0,251	0,053
KG9	0,830	0,593	0,612	0,381
KG10	0,702	0,463	0,400	0,298
KG11	0,775	0,619	0,518	0,318
KG12	0,814	0,596	0,455	0,238
KG13	0,619	0,355	0,266	0,342
KG14	0,779	0,477	0,279	0,302
KG15	0,647	0,298	0,134	0,189

(Sumber : Output PLS 2018)

Dari Tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item terhadap konstruk nya lebih besar dari pada nilai cross loading nya. Dari hasil analisa cross loading tampak bahwa tidak terdapat permasalahan *discriminant validity*.

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji unidimensionalitas dari model. Uji unidimensionality dilakukan dengan menggunakan indikator Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

Pengujian *composite reliability* dan *cornbachs alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Atau mengukur *internal consistency* dan nilainya harus di atas 0,60. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* maupun

cronbach alpha $\geq 0,7$ hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuisioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 4.4. Hasil pengujian *composite reliability*

	Composite Reliability	Keterangan
Motivasi	0,873	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,865	Reliabel
Kompensasi	0,835	Reliabel
Kinerja Guru	0,946	Reliabel

(Sumber: Output PLS 2018)

Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan > 0.6 untuk semua konstruk. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach Alpha*:

Tabel 4.5. Hasil pengujian *cornbach alpha*

	Cronbach's Alpha
KINERJA GURU	0,939
KOMPENSASI	0,738
LINGKUNGAN KERJA	0,803
MOTIVASI	0,830

(Sumber: Output PLS 2018)

Berdasarkan Tabel 4.3 dan 4.4 bahwa hasil pengujian *composite reliability* maupun hasil pengujian *cornbach alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, sebab seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,7$ (Ghozali, 2014).

Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

Melihat nilai *R-Square* (R^2) yang merupakan uji Goodness of Fit (GoF) model. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* (R^2) untuk setiap variabel laten dependen. Koefisien determinasi *R-Square* (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya.

Tabel 4.6. Nilai r^2 Variabel Endogen

	R Square
KINERJA GURU	0,524

(Sumber: Output PLS 2018)

Berdasarkan Tabel 4.6 model pengaruh variabel laten independen (Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi) terhadap Kinerja Guru memberikan nilai R-square sebesar 0.524 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk Kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabilitas Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi sebesar 52,4% sedangkan 47,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Predictive Relevance (Q^2) untuk model struktural mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Berlaku hanya untuk merenung model faktor endogen, *Predictive Relevance* (Q^2) lebih besar dari 0. Dengan cara yang sama, sebuah *Predictive Relevance* (Q^2) dengan 0 atau negatif nilai menunjukkan model tidak relevan dengan prediksi faktor endogen yang diberikan. Untuk menghitung *Predictive Relevance* (Q^2) dapat digunakan rumus berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots \dots (1 - Rp^2)$$

Perhitungan:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots \dots (1 - Rp^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.524)$$

$$Q^2 = 1 - (0,476)$$

$$Q^2 = 0,524$$

Berdasarkan hasil uji *Predictive Relevance* (Q^2) dihasilkan nilai 0.524 dimana nilai tersebut menunjukkan nilai lebih besar dari 0 sehingga dapat dikatakan bahwa model tersebut dianggap relevan dengan prediksi *factor* endogen yang diberikan. Artinya bahwa nilai observasi yang dihasilkan oleh model sudah baik.

Goodness of Fit (GoF) menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan dengan data yang sebenarnya yang diperkenalkan oleh Tenenhaus et al. (2004). GoF index ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Nilai *Goodness of Fit* (GoF) index diperoleh dari average communalities index dikalikan dengan nilai R^2 model. Nilai GoF terbentang antara 0-1 dengan interpretasi sebagai berikut:

Goodness of Fit (GoF) GoF Kecil = 0.1

Goodness of Fit (GoF) Moderat atau Sedang = 0.25

Goodness of Fit (GoF) Besar = 0.38

Rumus *Goodness of Fit* (GoF):

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2} \sqrt{AVE \times R^2}$$

Perhitungan:

$$GoF = \sqrt{0,565 \times 0,524} \sqrt{0,920 \times 0,969^2}$$

$$GoF = 0,393$$

Dari perhitungan *Goodness of Fit (GoF)* diatas dapat diketahui hasil nya adalah sebesar 0,393 (GoF Besar). Dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa performa antara model pengukuran dan model struktural memiliki GoF yang besar yaitu sebesar 0,393 (di atas 0.38). Artinya bahwa matrik *kovarian* sampel memiliki kesesuaian dengan matrik *kovarian* populasi.

Tabel 4.7
Hasil pengujian hipotesis

	Original	T Statistics	P	keterangan
	Sample	(O/STDEV)	Values	
	(O)			
MOTIVASI -> KINERJA GURU	0,003	0,020	0,984	tidak berpengaruh
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA GURU	0,317	2,633	0,009	Berpengaruh Signifikan
KOMPENSASI -> KINERJA GURU	0,554	4,939	0,000	Berpengaruh Signifikan

(Sumber: Output PLS 2018)

Dari Tabel 4.7 di atas, dapat dijelaskan beberapa hal sebagai berikut :
Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, karena T-statistik < T-tabel (0,020 < 1,96), dan P Value lebih besar dari level 0,05 dan hipotesis H1 ditolak.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, karena T-statistik > T-tabel (2,633 > 1,96), atau P Value lebih kecil dari level 0,05 dan hipotesis H2 diterima.

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Karena T-statistik > T-tabel (4,939 > 1,96), atau P Value lebih kecil dari level 0,05 dan hipotesis H3 diterima. Berikut ini pembahasannya:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Riesminingsih (2013:3) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun penelitian ini didukung oleh Endy Syahalam *et al* (2013) yang mengemukakan bahwa tidak adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung

penelitian Aji (2015), Widiya Avianti, Oom Sri Hendari (2014:5), Bayu Kurniawan (2017) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini didukung penelitian Eduard Hendri (2014), Jane Nelima Wekesa, Silas Nyaroo.M.A (2013:3), Trisni Handayani (2015:1), Amiartuti *et al* (2015:4) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja guru.

PENUTUP

Kesimpulan. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa: (1) Motivasi tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (2) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengacu pada kondisi lingkungan kerja yang berada disekolah pencahayaan yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja guru. (3) Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengacu pada masa kerja guru tidak sesuai dengan imbalan yang diberikan dan kurangnya liburan menyebabkan kinerja guru menurun.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada sekolahan dan peneliti berikutnya antara lain: (1) Berdasarkan penelitian ini, disarankan kepada SMK Bina Insan Mandiri untuk memberikan semangat yang positif untuk bekerja, pujian dan kebijaksanaan dari atasan kepada bawahan sehingga hal tersebut dapat memberikan motivasi kepada guru. (2) Berdasarkan penelitian ini, disarankan kepada SMK Bina Insan Mandiri untuk memberikan fasilitas yang memadai untuk guru agar guru merasa nyaman dan kinerja guru dapat ditingkatkan lagi. (3) Berdasarkan penelitian ini, disarankan untuk Yayasan Dakwan dan Pendidikan Islam Qaryah Thayyibah untuk memperhatikan kembali gaji, bonus dan tunjangan sesuai dengan lama bekerja dan kinerja yang diberikan oleh guru.

Penelitian Selanjutnya. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain apabila ingin melakukan penelitian tentang masalah sumber daya manusia. Pengembangan variabel seperti kepemimpinan perlu dilakukan agar mencapai hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Endy, Syahalam. Nugroho Sigit dan Nasution. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Imbalan Terhadap Kinerja Dosen Sertifikasi Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Poltekkes Kemenkes Bengkulu Tahun Akademik 2012/2013*. 560-570.
- Handayani Trisni. 2015. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utilitas Vol.1, No. 1, Page*
- Hendri, Eduard. 2014. Pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja Karyawan pada perusahaan daerah prodexim (bumd) Provinsi sumatera selatan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 11, No.1, Page 1*
- Kurniawan, Bayu.2017. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru smknegeri 1 pati. *Jurnal ilmiah dalam menyikapi permenristekdikti*
- Kusumaningtyas Amiartuti dan Setyawati Endang. 2015. Teacher Performance of The State Vocational High School Teachers in Surabaya. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Vol.4, No.2, Page 1*.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Nelima Jane dan Nyaroo Silas. 2013. *Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 3, Issue 6, Page 1.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Riesminingsih. 2013. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah*. Jurnal Mix, Volume III, No. 3.
- Robbins. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Sardiman, A.M.2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar*, Rajagrafindo, Jakarta.
- Sedarmayanti .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Tampubolon, Hotner.2015. Budaya organisasi, motivasi, dan kinerja guru Di sekolah sebagai dasar pengembangan tenaga pendidik. Jakarta
- Tri Aji., Amelia (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta: Banten. *Vol 3 No. 1, Page 1*
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widiya, Avianti. Oom. Sri dan Hendari. (2014). *Penentuan Kinerja Organisasi*. 867