

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK SAKTI GEMOLONG KABUPATEN SRAGEN

Dhimas Ridha Arrahman *¹
Asih Handayani ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail : rrahmandhimasss@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong, Sragen. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 49 guru tidak tetap di SMK Sakti Gemolong, Sragen dengan jenis pengambilan sampel, yaitu sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F (uji ketetapan model) dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong, Sragen dengan p -value = 0,247 > 0,05, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong, Sragen dengan P -value = 0,014 < 0,05, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong, Sragen dengan P -value = 0,000 < 0,05.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, kinerja guru

Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment, motivation, and compensation on the performance of non-permanent teachers at SMK Sakti Gemolong, Sragen. Data collection in this study used a questionnaire distributed to respondents. The sample in this study amounted to 49 non-permanent teachers at SMK Sakti Gemolong, Sragen with the type of sampling, namely saturated sampling. The analysis methods used in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test (model determination test) and determination coefficient test (R^2). The results of the t-test show that the work environment has a not significant effect on the performance of non-permanent teachers at SMK Sakti Gemolong, Sragen with a p -value = 0.247 > 0.05, motivation has a significant effect on the performance of non-permanent teachers at SMK Sakti Gemolong, Sragen with a P -value = 0.014 < 0.05, and compensation has a significant effect on the performance of non-permanent teachers at SMK Sakti Gemolong, Sragen with a P -value = 0.000 < 0.05.

Keywords: work environment, motivation, compensation, teacher performance

PENDAHULUAN

Keberlanjutan suatu sekolah tidak lepas dari peran seluruh elemen warga sekolah. Warga sekolah terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, komite sekolah, dan orang tua siswa. "Guru merupakan salah satu faktor utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia karena berperan aktif dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah" (Aliyyah, 2021: 5). Guru perlu memiliki kompetensi untuk mendorong terciptanya kualitas peserta didik. Keyakinan seorang guru mempengaruhi kualitas kinerja guru dalam pembelajaran. "Betapapun luas ilmu dan keterampilan seorang guru dalam bidangnya, mustahil seorang guru dapat produktif dalam menjalankan profesinya jika seorang guru tidak mempunyai sedikit saja keyakinan bahwa ia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik" (Selcuk et al., 2018: 2).

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dikatakan bahwa "Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan". Peranan guru lebih spesifik dalam hubungan proses belajar mengajar. "Peranan guru adalah pengorganisasi

lingkungan belajar dan sekaligus fasilitator belajar yakni dalam bentuk sebagai model dan perencana" (Curtis & Bidwell, 1977: 5).

SMK Sakti Gemolong sebagai sekolah swasta yang dikelola dan dibawah naungan yayasan pendidikan Sakti Gemolong. SMK Sakti Gemolong beralamatkan di Jl. Sukowati, Km 1, Dusun Geneng Duwur, Kecamatan Gemolong, Kabupaten Sragen. SMK Sakti Gemolong memiliki 98 guru yang terdiri dari 6 guru PNS, 43 guru tetap yayasan, dan guru 49 guru tidak tetap pada tahun 2024. Guru tetap yayasan diberikan beban kerja wajib sejumlah 26 jam pelajaran sementara guru tidak tetap diberikan beban kerja utama 30 jam pelajaran, namun tidak setiap guru tidak tetap memperoleh 30 jam pelajaran. Guru tetap yayasan dan guru tidak tetap diberikan beban kerja berlebih seperti menjadi wali kelas, menjadi pembina ekstrakurikuler, dan jabatan fungsional dalam sekolah sesuai kebutuhan dan berdasarkan pemilihan. Kelebihan jam yang diperoleh guru tetap yayasan lebih banyak dari guru tidak tetap. Kelebihan jam guru tetap yayasan antara 2 sampai 18 jam pelajaran. Guru tidak tetap diberikan kelebihan jam antara 2 sampai 12 jam pelajaran. Pemberian kelebihan jam menyesuaikan kebutuhan sekolah dan tidak setiap guru tidak tetap diberikan kelebihan jam pelajaran. SMK Sakti Gemolong mendukung penuh upaya pengembangan karir dari guru tidak tetap untuk mencari penghidupan lebih layak di tempat lain sehingga terjadi *turnover* atau pergantian guru tidak tetap yang cukup signifikan pada setiap tahun. Potensi dan peran dari guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong perlu dikelola secara baik demi keberhasilan tujuan penyelenggaraan sekolah.

Berdasarkan indikator penilaian kinerja guru di SMK Sakti Gemolong yang digunakan, diperoleh data kinerja guru tidak tetap tahun pelajaran 2022/2023 terdapat total guru tidak tetap berjumlah 46 orang dengan 5 guru yang memiliki kinerja amat baik serta 41 orang yang memiliki kinerja baik. Data kinerja guru tidak tetap tahun pelajaran 2023/2024 berjumlah 49 orang dengan masuknya 3 guru tidak tetap baru dimana penilaian kerja terdapat 7 guru yang memiliki kinerja amat baik serta 42 orang yang memiliki kinerja baik. Perbedaan terletak pada jumlah guru tidak tetap yang pada tahun pelajaran 2022/2023 sejumlah 46 orang menjadi 49 orang di tahun pelajaran 2023/2024. Perbedaan lain terletak pada peningkatan kinerja yang pada tahun pelajaran 2022/2023 untuk predikat amat baik 5 orang menjadi 7 orang di tahun pelajaran 2023/2024. Kinerja guru dinilai baik dan tidak ada guru tidak tetap yang belum memenuhi spesifikasi penilaian kinerja guru. Berdasarkan laporan kepegawaian SMK Sakti Gemolong terdapat fenomena kinerja guru yang baik. Fenomena kinerja guru yang baik perlu dipertahankan tentang bagaimana SMK Sakti Gemolong mengelola dan mengembangkan para guru.

Penggunaan SMK Sakti Gemolong sebagai objek penelitian bertujuan untuk dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru tidak tetap. SMK Sakti Gemolong sebagai instansi yang bergerak di bidang pendidikan sehingga termasuk dalam organisasi nirlaba atau perusahaan yang berorientasi tidak pada laba melainkan pada pelayanan pendidikan. Kinerja guru merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas penyelenggaraan sebuah sekolah. Kunci berkembangnya sebuah organisasi yakni dengan peningkatan guru. Sekolah yang unggul di dalamnya terdapat peran guru yang hebat, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru agar suatu sekolah menjadi lebih unggul. SMK Sakti Gemolong sebagai sekolah swasta perlu untuk terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja guru baik guru tetap yayasan dan guru tidak tetap. Peningkatan kinerja guru tidak tetap harus terus diperhatikan karena jika banyak terjadi *turnover* atau pergantian guru tidak tetap yang terlalu banyak dapat merusak ketahanan sekolah dalam menyelenggarakan mutu pendidikan di SMK Sakti Gemolong.

"Kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya" (Mulyasa, 2013: 15). "Kinerja guru dipengaruhi dari berbagai faktor internal yakni rendahnya motivasi kerja, pengetahuan, dan wawasan, sedangkan faktor eksternal berupa semangat kerja rekan kerja, dan lingkungan kerja" (Muspawi, 2021: 1).

Nitisemito (2015: 184) mengungkapkan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". "Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik"

(Putra & Aprianti, 2020: 2). Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru (Sari et al., 2024: 18; Rosanna et al., 2023: 13; Saraswati et al., 2023: 9; Iba et al., 2021; 7-9) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzia, (2020: 17) dan Apriliani & Handayani, (2024; 9) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

“Motivasi diartikan sebagai suatu proses yang menggambarkan kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan kegigihan (*persistence*) seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Intensity menggambarkan seberapa keras seseorang berusaha, kekuatan ini harus disalurkan ke arah yang memberikan manfaat bagi organisasi, dan dimensi persistensi yang mengukur seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya” (Robbins & Judge 2015: 60). Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Sari et al., 2024: 18; Rosanna et al., 2023: 13; Saraswati et al., 2023: 10; Iba et al., 2021: 7-9; Ahiruddin et al., 2021: 8; Fauzi & Hermaningsih, 2021: 16; Fauzia, 2020: 17) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Bastian, (2019: 7) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Sunyoto (2012: 29) menyatakan “Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.” Hasibuan (2019: 141) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penelitian yang terdahulu menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Zuliani & Suharti, 2023: 9 Nasrul et al., 2022: 12) sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi & Herminingsih, (2021:16-17) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan dan *research gap*, maka dilakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI SMK SAKTI GEMOLONG KABUPATEN SRAGEN”.

METODE

Ruang lingkup penelitian merupakan survei pada guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap. Objek penelitian dipilih dengan pertimbangan terdapat permasalahan yang menarik untuk dikaji, serta tersedianya data dalam melakukan penelitian. Data kuantitatif pada penelitian ini merupakan jumlah guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong. Data yang digunakan adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong berjumlah 49 orang. Jumlah sampel yang dipakai berjumlah 49 orang sesuai jumlah populasi guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 1. Hasil uji validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X1.1 sampai dengan X1.7 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel lingkungan kerja valid.

Uji validitas variabel Motivasi (X_2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Motivasi (X_2)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X2.1 sampai dengan X2.7 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel motivasi kerja valid.

Uji validitas variabel Kompensasi (X_2)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel Kompensasi (X_2)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner X3.1 sampai dengan X3.10 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kompensasi valid.

Uji validitas variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y)

Item Kuesioner	ρ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk kuesioner Y1.1 sampai dengan Y1.9 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel kinerja guru valid.

Hasil uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Ket
Lingkungan kerja	0,884	> 0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,906	> 0,60	Reliabel
Kompensasi	0,923	> 0,60	Reliabel
Kinerja guru	0,919	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel diatas diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja guru (Y) sebesar 0,919 > 0,60 maka kuesioner variabel kinerja guru (Y) reliable. Hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3), dan kinerja guru (Y) dapat diketahui besarnya *Cronbach Alpha* > 0,60 untuk masing-masing variabel, sehingga variabel penelitian adalah reliabel.

Hasil uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	,927	1,078
	MOTIVASI	,879	1,137
	KOMPENSASI	,835	1,198

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji multikolinearitas menunjukan nilai *tolerance* variabel X1 (lingkungan kerja) = 0,927, X2 (motivasi kerja) = 0,879 dan X3 (kompensasi) = 0,835 > 0,10 dan nilai VIF X1 (lingkungan kerja) = 1,078, X2 (motivasi kerja) = 1,137 dan X3 (kompensasi) = 1,198 < 10. Hal ini

menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,130	2,570		2,385	,021
LINGKUNGAN KERJA	-,055	,073	-,116	-,757	,453
MOTIVASI	,002	,051	,007	,044	,965
KOMPENSASI	-,019	,051	-,061	-,378	,707

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) dari variabel X1 (lingkungan kerja) = 0,453, X2 (motivasi kerja) = 0,965, dan X3 (kompensasi) = 0,707 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil uji Normalitas

Tabel 8. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		4,22331045
Most Extreme Differences	Absolute		,130
	Positive		,130
	Negative		-,128
Test Statistic			,130
Asymp. Sig. (2-tailed)			,038 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,352 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,339
		Upper Bound	,364

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukan bahwa besarnya *p-value* (signifikansi) Monte Carlo Sig. (2-tailed) = 0,352 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,337	2,475		10,235	,000
LINGKUNGANKERJA	,082	,070	,133	1,174	,247
MOTIVASI	,126	,049	,298	2,563	,014
KOMPENSASI	,190	,049	,466	3,905	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 25,337 + 0,082 X_1 + 0,126 X_2 + 0,190 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

1) $a = 25,337$ (positif)

Artinya jika variabel X_1 (lingkungan kerja), X_2 (motivasi kerja) dan X_3 (kompensasi) konstan maka Y (kinerja guru) adalah positif.

2) $b_1 = 0,082$ (Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru)

Artinya jika lingkungan kerja meningkat/semakin baik maka Y (kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (motivasi kerja) dan X_3 (kompensasi) konstan/tetap.

3) $b_2 = 0,126$ Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Artinya jika motivasi kerja meningkat maka Y (kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (lingkungan kerja), X_2 (motivasi kerja) dan X_3 (kompensasi) konstan/tetap.

4) $b_3 = 0,190$ Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru

Artinya jika kompensasi meningkat maka Y (kinerja guru) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (lingkungan kerja) dan X_2 (motivasi kerja) konstan/tetap.

Hasil uji t

Tabel 10. Hasil uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	25,337	2,475		10,235	,000
LINGKUNGANKERJA	,082	,070	,133	1,174	,247
MOTIVASI	,126	,049	,298	2,563	,014
KOMPENSASI	,190	,049	,466	3,905	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : Data primer diolah, 2025

a) Uji -t Variabel X_1 (lingkungan kerja)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,247 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru

Kesimpulan: H_1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong tidak terbukti kebenarannya.

b) Uji -t Variabel X_2 (motivasi kerja)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kesimpulan: H_2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong terbukti kebenarannya.

c) Uji -t Variabel X_3 (kompensasi)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Kesimpulan: H_3 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong terbukti kebenarannya.

Hasil uji F

Tabel 11. Hasil uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,549	3	41,516	12,981	,000 ^b
	Residual	143,918	45	3,198		
	Total	268,467	48			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

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

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung sebesar 12,981 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi yang digunakan dalam memprediksi variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) berdasarkan variabel bebas X1 (lingkungan kerja), X2 (motivasi kerja) dan X3 (kompensasi) tepat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,464	,428	1,788

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

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk model ini adalah sebesar 0,428, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (lingkungan kerja), X2 (motivasi kerja) dan X3 (kompensasi) terhadap Y (kinerja guru) sebesar 42,8 %. Sisanya ($100\% - 42,8\%$) = 57,2 % dipengaruhi variabel lain diluar model misalnya gaya kepemimpinan, pelatihan, dan kedisiplinan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil uji t pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru tidak tetap diperoleh nilai p-value (signifikansi) = $0,247 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong, Sragen” tidak terbukti kebenarannya.
2. Hasil uji t pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja guru tidak tetap diperoleh nilai p-value (signifikansi) = $0,014 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong, Sragen” terbukti kebenarannya.
3. Hasil uji t pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja guru tidak tetap diperoleh

nilai p-value (signifikansi) = $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong, Sragen” terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel lingkungan kerja untuk kinerja guru tidak tetap yang baik di SMK Sakti Gemolong perlu dipertahankan dan pihak sekolah sebaiknya semakin meningkatkan fasilitas-fasilitas yang ada guna mendukung kinerja guru tidak tetap sehingga semakin produktif. Guru tidak tetap perlu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pimpinan agar semakin tercipta suasana kerja yang semakin harmonis.
2. Berdasarkan variabel motivasi untuk meningkatkan kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong, maka guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong sebaiknya semakin meningkatkan umpan balik atas hasil sehingga guru tidak tetap semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik, saat hasil pekerjaan dipuji oleh orang lain dan hendaknya selalu melaksanakan tugas dengan rasa tanggung jawab dengan cara setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, selalu dikerjakan dengan baik.
3. Berdasarkan variabel kompensasi untuk meningkatkan kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong, maka SMK Sakti Gemolong sebaiknya semakin meningkatkan tunjangan berdasarkan jumlah kehadiran dan guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong sebaiknya senantiasa menjaga hubungan dengan atasan yang terjalin secara baik dengan cara selalu menghargai pimpinan dengan baik.
4. Berdasarkan variabel kinerja guru untuk meningkatkan kinerja guru tidak tetap SMK Sakti Gemolong, sebaiknya pihak sekolah terus berupaya dalam meningkatkan lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, pelatihan agar kinerja guru tidak tetap juga meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, A., Sodirin, S., Fahrizi, F., Josiah, T., & Novalia, N. (2021). The Effect of Teacher Welfare, Work Motivation and Competency on The Performance of Smpn Teachers in Tulang Bawang District. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02)
- Aliyyah, R. R. (2021). *Profesionalisme Guru sebagai Aset Pengembangan Mutu*
- Apriliansi, S., & Handayani, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 135-148
- Bastian, A. R. A. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Kristen Dharma Mulya Surabaya. *Soetomo Management Review*, 1(2), 109-116
- Curtis, T.E., & Bidwell, W.W. (1977). *Curriculum and Instruction for Emerging Adolescents*
- Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). The Effect of Work Discipline, Motivation, and Compensation on Teacher Performance Smk Yuppentek 1 Tangerang. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4), 517-536
- Fauzia, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(5). 109-116
- Ghozali, I., Teori, E., & Indonesia, K. P. R. (2013). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 4(1), 1-16
- Hasibuan, M.S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75-84
- Mulyasa. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101.
- Nasional, L. I. (2003). *UU RI no. 20, tahun 2003: Sistem Pendidikan Nasional*. Lembaga Informasi Nasional (LIN).
- Nasrul, H. W., Parizal, P., & Hakim, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 11(1), 174-187.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19-27
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Rosanna, A. I., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkt Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Magister Manajemen*. 4, 734-748.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Saraswati, R., Murniati, N. A. N., & Kusumaningsih, W. (2023). Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora. *Journal on Education*, 6(1), 10303-10316
- Sari, M. N., Izhari, F., & Maswanto, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SDI Cikal Harapan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 5(1), 17-38
- Selcuk, G., Faculty, E., Aydin, S., Faculty, E., Cakmak, A., & Faculty, E. (2018). *Cypriot Journal of Educational lifelong learning competency via canonical correlation analysis*. 13(2), 474-486
- Sunyoto, D. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta
- Zuliani, S., & Suharti, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Jombang. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 3(3), 300-309