



Contents lists available at [Journal IICET](#)
Jurnal EDUCATIO (Jurnal Pendidikan Indonesia)
ISSN: 2476-9886 (Print) ISSN: 2477-0302 (Electronic)
Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah atas

Lukmawati Lukmawati^{*)}, Muhammad Fadhli
Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jun 11th, 2024
Revised Jun 16th, 2024
Accepted Jun 30th, 2024

Keywords:

Kompensasi
Lingkungan kerja
Kinerja guru

ABSTRACT

Penelitian ini memiliki dua tujuan, yaitu mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif. Teknik pengambilan sampel sebanyak 32 responden di SMA Budi Satrya dengan menggunakan kuisioner berupa angket. Peneliti ini melihat dampak dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja merupakan variabel dominan dari penelitian ini. Pengelolaan data dari penelitian ini di olah dengan menggunakan SmartPLS. Penelitian ini menemukan besaran kontribusi dari setiap indikator pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, di mana nilai R-square variabel lingkungan kerja sebesar 0,856 yang berarti variabel ini memberikan besar kontribusi 85,6%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru.



© 2024 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Lukmawati Lukmawati,
Universitas Islam Negeri Sumatra Utara
Email: Lukmawati0307203127@uinsu.ac.id

Pendahuluan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Sanjaya & Prijati, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan (selalu). Kinerja guru sendiri mengacu pada upaya pembuktian kerja guru selama pekerjaannya sebagai pendidik (Munawir et al., 2022) Kinerja guru adalah pencapaian hasil kerja guru yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya di institusi pendidikan. 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 (Windarti, 2020) Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar peserta didik yang baik (Untoro & Sadli, 2023) Sistem pendidikan harus diperhatikan, terutama di sekolah. Mengapa demikian? Karena sekolah adalah jenjang pendidikan awal yang harus ditempuh oleh generasi berikutnya, generasi penerus bangsa. Pendidikan harus benar-benar dinamis, positif dan berorientasi pada masa depan (Yusvenda et al., 2023) Oleh karena itu, sangat penting untuk melihat bagaimana guru disekolah bekerja agar terlahir guru yang berkualitas profesional. Bagaimana seorang guru melakukan tugasnya, seperti merancang pembelajaran, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran dengan benar, dapat menunjukkan seberapa baik mereka bekerja sebagai guru profesional (Widayati, 2019). Agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan kualitas pendidikan dalam sekolah dapat dipertahankan, guru harus mampu mempertahankan kinerjanya dalam mengajar. Karena peran guru sangat penting dalam proses

pembelajaran, keberhasilan tujuan pendidikan sangat ditentukan oleh kontribusi kinerja guru. Dengan kinerja guru yang optimal, diharapkan output pembelajaran yang memuaskan. Banyak faktor, termasuk budaya sekolah, dapat memengaruhi kinerja guru saat mengajar. Guru yang berprestasi menunjukkan perilaku profesional dalam proses belajar mengajar, menjadi jujur, disiplin, mampu bekerja sama, dan membangun hubungan yang baik dengan siswanya.

Berdasarkan observasi awal kinerja guru di SMA Budi satrya belum maksimal Hal ini menunjukkan bahwa beberapa siswa belum menggunakan semua pengetahuan mereka. Sebagian guru kurang mampu, dan beberapa memberikan instruksi yang tidak sesuai dengan bidangnya. Sebagian besar guru tidak memiliki motivasi untuk menjadi guru. Hal tersebut didasarkan pada banyak hal, seperti gaji dan kompensasi yang dianggap tidak sesuai, dan guru dianggap sebagai pekerjaan sesaat sebelum berkembang ke posisi yang lebih menguntungkan. Sebagian besar guru belum mencapai tingkat disiplin yang optimal, seperti yang ditunjukkan oleh tingkat kehadiran mereka dan fakta bahwa beberapa guru tetap tidak hadir saat jam operasional.

Untuk meningkatkan data kinerja guru memerlukan kompensasi yang adil, dan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas dan dukungan administratif yang memadai. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan dedikasi guru, dan lingkungan kerja yang positif dapat merangsang kreativitas serta kualitas pengajaran. Menurut (Mukhtar & MD, 2020) tentang kompetensi guru adalah keseluruhan pengetahuan, kemampuan bertindak cerdas, dan kewajiban untuk memegang posisi sebagai seorang guru. Nilai kinerja guru juga menentukan seberapa besar kompensasi yang mereka terima. Kompensasi atau upah membantu kesejahteraan guru dan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras (Pigai et al., 2019, Sanaba et al., 2022) Oleh karena itu, kompensasi dapat mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Orang mampu melakukan tugasnya dengan baik dan optimal jika diantaranya ditunjang oleh lingkungan yang tepat. Rasa aman dan semangat untuk bekerja dapat diberikan oleh lingkungan kerja yang baik (Kustinayanti & Wiyasa, 2021). Seorang guru pasti berharap lingkungan tempat mereka bekerja aman, nyaman, dan tenang. Jadi, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat membantu guru mencapai hasil terbaik.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja guru. Kompensasi sangat penting untuk kinerja guru karena dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi baik finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial berpengaruh paling banyak terhadap kinerja dari pada kompensasi non finansial. Menurut (Trisna & Guridno, 2021) lingkungan kerja yang baik adalah suatu tempat di mana karyawan merasa nyaman dan aman untuk melakukan tugas mereka, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja yang mereka capai. Observasi yang dilakukan di SMA Budi Satrya Medan pada 32 orang guru menunjukkan bahwa pemberian tunjangan sertifikasi kepada guru memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Namun, pemberian tunjangan ini juga menyebabkan kecemburuan sosial di kalangan guru, terutama mereka yang belum lulus ujian sertifikasi, karena ada perbedaan yang jelas dalam pendapatan yang diterima (Ahmad & husain,2020). Guru memiliki motivasi berbeda untuk bekerja sebagai profesional kependidikan. Ini akan menghasilkan perbedaan dalam prestasi kerja guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Budi satrya.

Menguji dan menganalisis bagaimana kompensasi yang berpengaruh pada lingkungan kerja. Dari tujuan penelitian tersebut, penelitian ini penting untuk ditelaah dengan alasan demi meningkatkan kualitas pendidikan, di mana kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa, penelitian ini dapat membantu sekolah mengalokasikan sumber daya dengan lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk membuat kebijakan yang lebih baik terkait kompensasi dan lingkungan kerja guru, dengan memahami hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja dapat membantu sekolah merancang strategi untuk meningkatkan motivasi guru, penelitian ini memungkinkan evaluasi efektivitas sistem kompensasi dan kondisi lingkungan kerja saat ini di SMA Budi Satrya.

Kajian Teori

Kompensasi

Kompensasi adalah apa yang seorang terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji peroidik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Dalam buku Hasibuan mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung (Mulyaningtyas & Soliha, 2023). Kompensasi dapat berupa uang atau barang langsung, terlepas dari seberapa baik kinerja karyawan. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan adalah kebijakan kompensasi yang berlaku di tempat kerjanya. Kompensasi

dapat digunakan sebagai kunci untuk mengelola sumberdaya manusia secara efektif agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan (Anggraeni, 2022). langsung yang diterima oleh guru sebagai kompensasi atas pekerjaan mereka atau sebagai hasil dari kontribusi mereka kepada institusi pendidikan. Karena kompensasi berbentuk uang, guru menerima uang dalam bentuk kartu kredit (Oktari et al., n.d.2020) Apa yang diberikan kepada seseorang sebagai kompensasi atas upaya mereka. Bagian personalia mengembangkan dan mengelola gaji peroidik dan upah per jam.

Menurut Marnis dan Priyono (2008), terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai melalui pemberian imbalan, yaitu: ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan dan peningkatan disiplin. Dalam pemberian kompensasi keadilan ada dua macam yang harus menjadi prioritas utama, yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif berusaha untuk menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah dan bentuk kompensasi yang diberikan, sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan prosedur yang digunakan untuk menentukan kompensasi (aldi albani, 2019). Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan fikiran). Penulis berpendapat bahwa kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja dimaksudkan untuk memberikan pengakuan kepada guru atas prestasi mereka di sekolah. Sistem kompensasi yang baik akan memungkinkan guru merasa puas, yang akan memungkinkan sekolah untuk mendapatkan, mempekerjakan, dan mempertahankan guru.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja seseorang adalah tempat kerja di mana mereka merasa nyaman, aman, tenang, dan betah. Menurut (Simanjuntak, 2003:39) dalam jurnal (Darmadi, 2020). lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat membentuk lingkungan kerja yang mendorong orang untuk bekerja. Ruang kerja yang higienis, nyaman, serta aman diharapkan akan mendukung kinerja seseorang karyawan (ZULKIFLI, 2022). Menurut (Fani et al., 2022) lingkungan kerja mencakup hal-hal yang ada di tempat kerja seorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka. Misalnya, adanya AC, pencahayaan yang memadai, dan sebagainya. telah disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang terkait dengan pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka bekerja dan bagaimana mereka menyelesaikan tugas yang diberikan organisasi. (Indrasari et al., 2023) Pegawai dapat meningkatkan semangat dan motivasi untuk bekerja di tempat kerja mereka jika mereka memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Ini berdampak pada kesetiaan mereka pada pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dibagi dalam dua bagian (Rahman, 2017, hlm 47-48) dalam jurnal (Notty, 2021) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik: 1) Lingkungan kerja fisik. Segala sesuatu yang berbentuk fisik yang berada dalam lingkup tempat kerja yang memberikan pengaruh secara langsung kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau yang memberikan pengaruh tidak langsung kepada karyawan. a) Lingkungan kerja fisik yang memberikan pengaruh secara langsung diantaranya: Pusat kerja, meja, kursi dan sebagainya; b) Lingkungan kerja fisik yang memberikan pengaruh secara tidak langsung disebut juga dengan lingkungan perantara yang mempengaruhi suasana tenaga kerja seperti: suhu udara, kelembapan udara, perputaran udara, cahaya, tingkat kebisingan, getaran mekanik, polusi udara (bau), warna dan lain sebagainya; 2) Lingkungan kerja non fisik. Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang memberi pengaruh pada hubungan kerja seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama teman kerja dan hubungan dengan bawahan.

Secara keseluruhan, literatur ini mencakup banyak informasi tentang pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja, serta pentingnya kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Bertujuan untuk melihat bagaimana kompensasi, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru. Analisis cara kedua komponen ini berhubungan dan memengaruhi satu sama lain. Contoh strategi manajemen yang mengintegrasikan kedua komponen untuk mencapai hasil optimal. Identifikasi kendala yang mungkin dihadapi oleh guru dalam meningkatkan kompensasi, dorongan, dan lingkungan kerja yang lebih baik. Diskusikan peluang untuk peningkatan dan inovasi berkelanjutan. ringkasan hasil utama dan konsekuensi praktisnya. perintah untuk lebih banyak perhatian dan penelitian di bidang ini. Literatur ini hanya memberikan gambaran umum untuk menggali detail dan konteks khusus, penelitian dan analisis lebih lanjut diperlukan.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempunakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yaitu kemampuan (*ability*), motivasi, dan kesempatan (*opportunity*). Kemampuan berkaitan dengan kapasitas individu untuk melaksanakan tugas, motivasi terkait dengan keinginan untuk bekerja, sedangkan kesempatan merujuk pada kondisi lingkungan yang mendukung kinerja. Selain dari ketiga faktor tersebut, terdapat pula faktor seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengukuran kinerja merupakan aspek penting dalam manajemen kinerja. Beberapa metode umum yang digunakan berupa: 1) Management by objectives (MBO). MBO merupakan metode dimana guru dan administrator sekolah bersama-sama menetapkan tujuan spesifik yang dapat diukur untuk periode tertentu. di sekolah, ini bisa mencakup target peningkatan nilai ujian siswa, pengembangan kurikulum baru, atau peningkatan keterlibatan orang tua; 2) Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS). BARS menggabungkan elemen penilaian naratif dan kuantitatif. Untuk guru, ini bisa mencakup skala yang menilai aspek-aspek seperti manajemen kelas, metode pengajaran, atau interaksi dengan siswa; 3) Balanced Scorecard. Pendekatan ini menilai kinerja dari berbagai perspektif, biasanya meliputi keuangan, pelanggan(siswa/orang tua), proses internal, dan pembelajaran/pertumbuhan; 4) Penilaian berbasis portofolio. Guru menggunakan bukti kinerja mereka selama periode waktu tertentu, termasuk rencana pembelajaran, contoh pekerjaan siswa, dan refleksi pengajaran.

Metode

Penelitian tentang pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja pada sekolah SMA Budi Strya yang bersifat deskriptif kuantitatif yang berkaitan terhadap kinerja guru penelitian ini melihat besarnya dampak yang diberikan oleh variabel kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan rumusan masalah asosiatif dengan hubungan kasual. Menurut (sugiyono, 2019) Rumusan masalah assosiatif merupakan rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan yang dimaksud dengan hubungan yang bersifat sebab akibat yang terdapat variabel independen (X), yakni variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi (Nofianti, 2019)

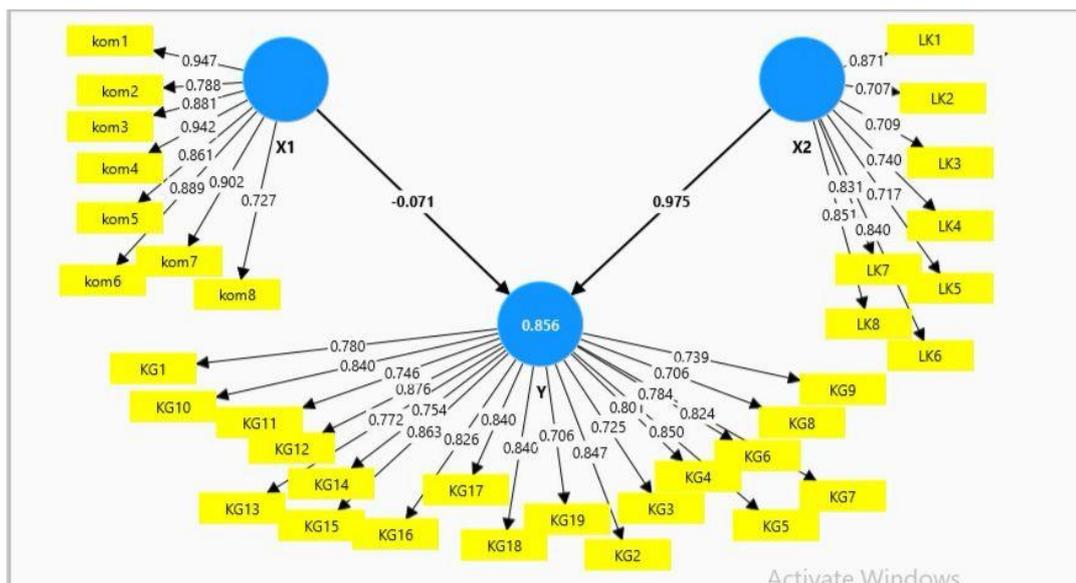
Penelitian dilaksanakan disekolah SMA Budi satria Medan, teknik pengumpulan data pada penelitian ini teknik yang digunakan adalah kuisisioner berupa angket. Angket yang disusun untuk mengungkap dan memberikan gambaran secara utuh tentang tiga variabel yaitu pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja teradap kinerja guru. menggunakan sampel sebanyak 32 orang guru yang akan berpartisipasi dalam penelitian ini, guru dipilih sebagai respondent karna memiliki kapasitas dan menjadi kunci utama pada sekolah. Analisis yang digunakan yaitu dengan korelasi. Pengolahan data dari penelitian ini selanjutnya di olah dengan menggunakan Smart PLS.

Instrumen dalam penelitian ini telah diuji kevalidannya menggunakan Smart PLS. realibilitas instrumen diukur menggunakan uji Cronbach's Alpha. Dan uji hipotesis untuk menguji kebenaran suatu teori dalam penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada penelitian ini mengungkapkan hubungan yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru. Berikut ini adalah rincian hasil analisis data dan interpretasinya. Outer model mendeskripsikan hubungan antar variabel laten (konstruk) dengan indikatornya. (Juliandi, 2018) Indikator dikatakan valid jika $> 0,7$. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru didapatkan outernya berupa path coefficient dengan nilai 0,975 yang berarti positif. Jika nilai pada path coefficient -1 sampai dengan 0 maka berarti negatif. Sedangkan pengaruh kompenasi terhadap kinerja guru didapatkan outernya dengan nilai -0.071 yang berarti negatif. Jadi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Budi Satria ialah variabel lingkungan kerja.



Gambar 1 <Outer Model>

Hasil Uji Validitas didapat nilai > 0,7 pada nilai outer loadings di setiap pernyataan yang ada, untuk Average Variant Extracted/AVE didapat nilai > 0,5 yang mana dengan nilai itu maka pernyataan yang digunakan sudah valid.

Hasil Uji Reabilitas didapat dari semua nilai pernyataan > 0,7 untuk nilai Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability (rho_c) didapat untuk semua nilai pernyataan > 0,7 maka dengan nilai tersebut pernyataan yang digunakan sudah reliabel berdasarkan dari kedua nilai reliabilitas.

Tabel 1 <Uji Validitas dan Reabilitas>

	Cronbach’s alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.953	0.966	0.961	0.757
X2	0.910	0.921	0.928	0.618
Y	0.968	0.971	0.971	0.636

Hasil uji R-square dan F-square. Nilai R-square sebesar 0,856 menunjukkan bahwa variabel selain Kompensasi dan Lingkungan Kerja akan menyumbang 84,6% varian kinerja guru, sehingga 85,6% variabel dijelaskan oleh kedua faktor tersebut. Baik lingkungan kerja yang dinilai kuat (3,221). hasil uji F square kompensasi tergolong mempunyai pengaruh tidak signifikan (0,017) terhadap kinerja guru.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3 <Hasil Uji Hipotesis (Bootstrapping)>

	Original sampel (o)	Sampel mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1-> Y	-0.071	-0.072	0.134	0.532	0.595
X2 -> Y	0.975	0.987	0.102	9.531	0.000

Sumber: hasil olah data smartpls4

Koefisien X2(lingkungan kerja) terhadap Y (kinerja guru) ialah 0.975 (artinya pengaruhnya positif). P value kompensasi terhadap Y ialah 0.000 > 0,05 (artinya signifikan). T Hitung kompensasi terhadap Y ialah 9.531 > T tabel 1.661 (artinya signifikan). Dengan demikian maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien X1(kompensasi) terhadap Y (kinerja guru) ialah -0.071 (artinya pengaruhnya negatif). P value kompensasi terhadap Y ialah 0.595 > 0,05 (artinya tidak signifikan). T Hitung kompensasi terhadap Y ialah 0.532 > T tabel 1.661 tapi tipis sekali perbedaannya dengan 1.661 (artinya signifikan). Dengan demikian maka kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru (atau dapat dikatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru).

Tabel 2 <Matrix Auter Loading>

	X1	X2	Y
KG 1			0.780
KG 10			0.840
KG 11			0.746
KG 12			0.876
KG 13			0.772
KG14			0.754
KG15			0.863
KG 16			0.863
KG 17			0.840
KG18			0.840
KG 19			0.706
KG 2			0.847
KG 3			0.725
KG 4			0.801
KG 5			0.850
KG 6			0.784
KG 7			0.824
KG 8			0.706
KG 9			0.739
LK 1		0.871	
LK 2		0.707	
LK 3		0.709	
LK 4		0.740	
LK 5		0.717	
LK 6		0.840	
LK 7		0.831	
LK 8		0.851	
KOM 1	0.947		
KOM 2	0.788		
KOM 3	0.881		
KOM 4	0.942		
KOM 5	0.861		
KOM 6	0.889		
KOM 7	0.902		
KOM 8	0.727		

Nilai dapat dikatakan valid apabila nilainya $> 0,7$. Pada tabel diatas dapat dilihat disetiap indikator dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru didapatkan nilai $0,7$ maka nilai pada ketiga variabel valid

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa ke empat indikator yang memiliki kontribusi terbukti dari $> 0,7$. Indikator yang memberikan pengaruh terbesar yang pertama yaitu hubungan antara guru dan staf dengan nilai $0,871$. Indikator yang memberikan pengaruh terbesar yang ke dua yaitu birokrasi sekolah dengan nilai $0,851$. Selanjutnya indikator yang memberikan pengaruh terbesar ketiga yaitu ketersediaan sarana pra sarana sekolah dengan nilai $0,840$. Yang terakhir indikator yang memberikan pengaruh terbesar yang keempat yaitu kondisi peserta didik dengan nilai $0,740$.

Hubungan anantara guru dan staf Soetopo menyatakan kepemimpinan kepala sekolah tetap berdampak pada bagaimana staf dan guru menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja guru sangat ditingkatkan melalui kepemimpinan seorang kepala sekolah, yang pada gilirannya menumbuhkan etos kerja pada anggota staf yang mencakup dedikasi tinggi terhadap sekolah, semangat dalam pekerjaannya, kesatuan dalam bekerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan. (Fadhilah et al., 2020). Keberhasilan sekolah sebagai bentuk organisasi dapat diukur dari tingkat kinerja guru dan staf.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah merupakan salah satu variabel kunci yang mempengaruhi berhasil tidaknya kegiatan pendidikan di suatu lembaga pendidikan. Faktor lain juga berdampak pada kinerja guru dan staf. Begitu pula dengan kepemimpinan kepala sekolah di SMA Budi Satrya yang menjadi kajian lokasi ini.

Kepala sekolah ini sangat mampu mengawasi seluruh aspek kurikulum lembaga, termasuk perencanaan program, pelaksanaan, penilaian, dan tindak lanjut.

Menurut Tilaar, meningkatkan kemampuan kinerja birokrasi pendidikan dapat dilakukan melalui program pembinaan birokrasi pendidikan nasional yang profesional, ini dilakukan untuk menghapus stigma bahwa birokrasi merupakan kelompok yang sangat sulit untuk berubah. Mereka biasanya adalah individu yang melakukan pekerjaannya (bisnis seperti biasa) dengan hati-hati. Tuntutan formal dan kewajiban pendidikan yang dibebankan oleh suatu organisasi, khususnya lembaga pendidikan, dikenal dengan istilah ekspektasi birokrasi. Struktur organisasi sebagian besar terdiri dari ekspektasi birokrasi (Sarmila, Sanna, Andi Tenri, 2021). Dalam suatu organisasi, pekerjaan dan jabatan didasarkan pada serangkaian harapan yang menentukan tugas birokrasi. Peran administrator, instruktur, dan siswa mempunyai arti penting dalam lembaga pendidikan, dan masing-masing digambarkan oleh serangkaian harapan. Harapan birokrasi menentukan dan mendefinisikan perilaku yang dapat diterima untuk posisi atau peran tertentu. Adalah tanggung jawab seorang guru untuk merencanakan pengalaman belajar murid-muridnya dan melibatkan mereka dalam metode-metode yang masuk akal secara pedagogis. Sumber bahan mentah utama organisasi adalah ekspektasi birokrasi. Seperangkat standar yang tertanam dalam posisi dan posisi tertentu menentukan peran. Peran siswa, guru, dan kepala sekolah di sekolah sangatlah penting, dan masing-masing sekolah mempunyai serangkaian standar. Norma birokrasi menetapkan dan menentukan perilaku yang sesuai untuk peran atau posisi tertentu. Merupakan tanggung jawab seorang guru untuk merencanakan pengalaman belajar siswanya dan melibatkan mereka dengan sukses dalam proses pendidikan. (Husnalia et al., 2022)

Dalam hal kemampuan prediktif model, nilai R-square sebesar 0.856 mengindikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan 85.6% variasi dalam kinerja guru, sementara 14.4% variasi dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kinerja guru di SMA Budi Satrya.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F-square sebesar 3.221, koefisien sebesar 0.975, dan nilai T-hitung sebesar 9.531 yang jauh melebihi T-tabel sebesar 1.661. Selain itu, nilai P-value yang sebesar 0.000 juga menegaskan signifikansi pengaruh ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Ariyanto (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian oleh Yusuf dan Rahma (2019) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. Dalam konteks pendidikan, lingkungan kerja yang mendukung mencakup hubungan yang harmonis antara rekan kerja, dukungan dari atasan, serta fasilitas fisik yang memadai untuk proses belajar mengajar.

Sebaliknya, kompensasi menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien -0.071, T-hitung 0.532 yang hampir tidak signifikan, dan P-value sebesar 0.595 yang jauh di atas ambang batas signifikansi 0.05. Nilai F-square sebesar 0.017 juga menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru sangat lemah. Temuan ini bertentangan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya, studi oleh Kartika dan Suryani (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara signifikan. Namun, hasil yang bertentangan ini dapat dijelaskan oleh konteks khusus SMA Budi Satrya, di mana faktor-faktor non-moneter seperti lingkungan kerja mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru dibandingkan faktor kompensasi.

Penelitian sebelumnya menyarankan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial, kepemimpinan yang efektif, dan keseimbangan kerja-hidup berkontribusi signifikan terhadap kualitas lingkungan kerja dan akhirnya, kinerja guru (Halbesleben, 2010; Sarros et al., 2014). Hal ini diperkuat oleh temuan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mempengaruhi iklim organisasional secara keseluruhan (Oplatka, 2010).

Di sisi lain, temuan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, meskipun penting untuk menjaga keadilan dan motivasi finansial, konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa faktor non-finansial seperti pengakuan profesional dan peluang pengembangan karir memiliki dampak yang lebih besar terhadap motivasi dan kinerja (Chen et al., 2015; Ma et al., 2016).

Meskipun demikian, penting untuk dicatat bahwa beberapa penelitian mengindikasikan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi spesifik dari masing-masing sekolah atau wilayah (Farooq et al., 2011; Ghosh, 2015). Oleh karena itu, penelitian ini menambahkan wawasan baru dengan menunjukkan bahwa di SMA Budi Satrya, lingkungan kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru dibandingkan dengan kompensasi.

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Budi Satrya. Ini berarti bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Kompensasi, meskipun memiliki pengaruh negatif, tidak signifikan terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa perubahan dalam kompensasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja guru di SMA Budi Satrya. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Nilai R-square sebesar 0,856 menunjukkan bahwa variabel lain di luar kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjelaskan sekitar 84,6% variabilitas dalam kinerja guru. Ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru di SMA Budi Satrya.

Referensi

- Aldi Albani. (2019). *STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang NTB*. 3(1), 59–77.
- Anggraeni, E. D. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada SDN Klakahrejo I/578 Surabaya. *Journal of Business and Economics (JBE)*, 7(3), 379–387.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkameta)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Eti, E., Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kepenuhan. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 59–72. <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>
- Fadhilah, M. L. Z., Suryadi, S., & Abubakar, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 2(2), 206–224. <https://doi.org/10.21831/jump.v2i2.34635>
- Fahrudin, A., & Husain, N. (2020) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga di pondok Pesantren Modern Kecamatan Cipondoh Kota Tangerang. *Jurnal wahana Pendidikan*
- Fani, A. B. P., Sunaryo, H., & Athia, I. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 74–82. www.fe.unisma.ac.id
- Husnalia, S., Hadi, S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 86–97. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/598>
- Indrasari, N., Purwo, D., & Puspitasari, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 2981–2996. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.4855>
- Kustinayanti, N. L. N., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 179. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i2.32296>
- Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang). *Darma Agung*, 31(1), 677–687.
- Munawir, M., Fitrianti, Y., & Anisa, E. N. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251>
- Notty, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dan Staf Sekolah Advent Dki Jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis (JTIMB)*, 4(1), 65–82. <https://jurnal.unai.edu/index.php/jtimb/article/view/2495%0Ahttps://jurnal.unai.edu/index.php/jtimb/article/download/2495/1874>
- Oktari, Y., Hermawan, L. H., & Ferdiansyah, M. (n.d.). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan*.
- Rachman, A., Andriyani, E., Pattiasina, P. J., Shobri, M., & Izzah, I. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Agama Sosiasl Dan Budaya*, 5(4), 2599–2473.

-
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rizandi, H. & Jamilus. (2024). Sistem imbalan dalam pendidikan Islam. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial & Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–13.
- Sarmila, Sanna, Andi Tenri, S. (2021). *MAPPESONA Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*. 1, 12–21.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v17i2.1276>
- Untoro, M. M., & Sadli, A. M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD-SMP Strada Kampung Sawah Bekasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 76–88.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>
- Windarti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *INDIKATOR. Jurnal Manajemen Ilmiah Dan Bisnis*, 4(2), 1–6.
- Yasin, A. F. (2021). Hakikat peserta didik. *Educational Journal: General and Specific Research*, 1(1), 49–55. <https://adisampublisher.org/index.php/edu/article/view/24/22>
- Yusvenda, A., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8(1), 81–92. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/724>
- ZULKIFLI, Z. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba*. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/2979>