



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Guru di Gugus Krisna Kecamatan Semarang Selatan

Kasirin^{1*}, Mulyana²

^{1,2} Universitas Sultan Agung Semarang, Indonesia.

Alamat Kampus: Jalan Raya Kaligawe Km 4, Terboyo Kulon, Genuk, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia 50112.

*Korespondensi Penulis: kasirintobi354@gmail.com¹

Abstract: *Teacher performance plays a crucial role in achieving educational goals in schools. Therefore, teachers, in addition to educating, must have various competencies to support their performance. Because good performance will have a positive impact on student achievement, learning quality, and overall school development. This study aims to analyze the effect of compensation, work environment and satisfaction on teacher performance in the Krisna cluster, South Semarang District, both partially and simultaneously. The sample of this study was all teachers in the Krisna cluster, South Semarang District, totaling 92 respondents with a saturated sampling technique. The research method used was quantitative with a survey approach. Data collection used a questionnaire with a Likert scale of 1-5. The data analysis techniques used were classical assumptions, multiple regression, t-test and F-test through the help of SPSS 25. The results of this study indicate that partially compensation has a positive and significant effect on teacher performance, the work environment has a positive and significant effect on teacher performance, satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, compensation, work environment and satisfaction have a positive and significant effect on teacher performance.*

Keywords: *Compensation, Work Environment, Satisfaction, Teacher Performance.*

Abstrak: Kinerja guru memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Sehingga, guru selain mendidik harus memiliki berbagai kompetensi untuk mendukung kinerjanya. Karena kinerja yang baik akan berdampak positif pada prestasi siswa, kualitas pembelajaran, dan pengembangan sekolah secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja guru di gugus Krisna Kecamatan Semarang Selatan baik secara parsial dan simultan. Sampel penelitian ini adalah seluruh guru di gugus Krisna Kecamatan Semarang Selatan yang berjumlah 92 responden dengan teknik *sampling jenuh*. Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert 1-5. Teknik analisis data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji t dan uji F melalui bantuan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan, Kinerja Guru.

1. LATAR BELAKANG

Tugas dan peran guru pada dasarnya tidak hanya mendidik, mengajar dan melatih. Namun tugas dan peran guru juga meliputi bidang kemanusiaan dan kemasyarakatan. Dalam bidang kemanusiaan mampu mengembangkan nilai-nilai kehidupan yang bermoral dan berakhlak, serta seorang guru harus bias menjadikan dirinya sebagai orang tua agar mampu menarik simpati siswa atau membuat siswa menjadi lebih terbuka kepada guru. Sedangkan dalam bidang kemasyarakatan, guru adalah sebagai pemimpin yang menjadi panutan atau teladan serta contoh bagi masyarakat sekitar karena masyarakat pun paham akan ilmu yang dimilikinya (Susanto, 2016).

Diharapkan guru mampu memberikan kemampuan terbaiknya untuk menunjang kinerja yang baik bagi diri dan sekolah. Kinerja merupakan cara guru dalam mencapai hasil optimal dengan menghasilkan prestasi yang baik. Bukan hanya menghasilkan prestasi yang baik, tetapi perlu adanya pemberian penghargaan bagi setiap guru yang berprestasi agar selalu meningkatkan kualitas kinerjanya. Selain itu, guru yang belum memberikan kinerja terbaiknya maka perlu adanya pemberian *punishment* agar mampu mengembangkan kinerjanya. Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Supardi, 2013).

Tinggi rendahnya kinerja guru bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Menurut Sihotang (2007: 220) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Yani (2012) menjelaskan kompensasi sebagai bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan system kompensasi yang efektif merupakan bagian peting dari Manajemen Sumber Daya Manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat.

Selain itu, lingkungan kerja diasumsikan menjadi faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Mardiana (2005:78) menjelaskan, lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan Simanjuntak (2003: 39), 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.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja berupa kepuasan kerja. Samsudin (2015), kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Kepuasan kerja bermanfaat bagi pegawai (guru) dan institusi. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan loyalitas pegawai (guru) yang bermuara pada peningkatan kinerja. Masalah guru merupakan masalah pokok yang perlu mendapat perhatian, dimana keberhasilan suatu organisasi pendidikan dalam mencapai tujuan sebagian besar ditentukan oleh kecakapan, keahlian, kompetisi, dan kemampuan guru dalam menangani bidang pekerjaannya masing-masing (Gunawan, 2018).

Berdasarkan hasil observasi diperoleh data perkembangan kinerja guru SD Gugus Krisna di kecamatan Semarang Selatan. Indikasi perkembangan kinerja guru dapat dilihat dari beberapa hal, sebagaimana tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1. Capaian kinerja guru SD gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan

No	Aspek	2022	2023	2024	Ket
1.	Kualitas dalam pembelajaran	83%	85%	83%	Naik – Turun
2.	Kuantitas kerja	85%	84%	84%	Turun – Stagnan
3.	Sikap dalam mengajar	83%	83%	81%	Stagnan – Turun
4.	Ketepatan waktu dalam mengajar	84%	87%	86%	Naik – Turun

Sumber: dok 2025, diolah.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa, beberapa aspek kinerja guru mengalami naik turun dan stagnan pada tiap tahunnya. Hal ini bisa dikarenakan faktor internal dan internal seperti kompensasi, lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja.

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan terkait dengan permasalahan ini. Penelitian Ahmad (2023), Poluakan (2019), dan Asmayana, dkk (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja. Sedangkan penelitian Wijaya, dkk (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja. Penelitian Armansyah (2024), Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, dan Nuryanti Mustari (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru di gugus Krisna Kecamatan Semarang Selatan, berupa faktor kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan baik secara parsial maupun simultan.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1 Kinerja Guru

Mangkunegara (2011:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila dikaitkan dengan guru, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hamalik (2015: 59) kinerja guru adalah prestasi atau hasil kerja seorang guru berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya, yakni mendidik, mengajar, melatih, membimbing, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Wahyudi (2012) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Sedangkan Supardi (2014) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Indikator kinerja guru didasarkan pada aspek-aspek kinerja yang dapat dijadikan sebagai standar penilaian, yaitu: 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) sikap, dan 4) ketepatan waktu.

2.2 Kompensasi

Menurut Kasmir (2016), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya, organisasi akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Sutrisno (2010), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: *Pertama*. Kompensasi langsung (*Financial*) adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Indikator kompensasi langsung (*Financial*) adalah: (1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. (2) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawannya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. (3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar atau mencapai target. *Kedua*. Kompensasi Tidak Langsung (*Non Financial*) adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti uang pensiun, olah raga dan darma wisata (*Family Gathering*). Indikator kompensasi tidak langsung (*Non Financial*) adalah: 1) uang pensiun; 2) fasilitas kantor; 3) asuransi; 4) rekreasi.

Indikator kompensasi dalam penelitian ini menggabungkan kompensasi langsung dan tidak langsung, meliputi 1) gaji, 2) tunjangan, 3) insentif, 4) uang pensiun, 5) fasilitas kantor, 6) asuransi; dan 7) rekreasi.

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003:39) 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. Sedangkan menurut Mardiana (2005:78) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Putri (dalam Armansyah, 2023), secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu: (1) Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung. (2) Lingkungan kerja psikis atau non fisik yang berkaitan dengan kerja, baik dengan pemimpin perusahaan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan.

Menurut Herlambang dan Haryono (dalam Armansyah, 2024), indikator lingkungan kerja meliputi: 1) penerangan, 2) pewarnaan, 3) suara, 4) tata ruang, 5) suhu udara, 6) kebersihan, dan 7) keamanan.

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2019: 74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Nurhayati (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.

Robbins (Wibowo, 2016:415) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Lebih lanjut, menurut Wibowo (2016), setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan.

Indikator kepuasan kerja diukur melalui 5 aspek kepuasan kerja dengan *Job Descriptive Index* (JDI), yaitu: 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) kualitas supervisi, 3) hubungan dengan rekan kerja, 4) kesempatan promosi, dan 5) pembayaran.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*Explanatory Research*). Singarimbun dan Effendi (2011) mengatakan *eksplanatory* adalah penelitian yang menjelaskan klausul antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis, kemudian dapat dijelaskan hubungan dan pengaruh dari variabel-variabelnya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru di gugus Krisna Kecamatan Semarang Selatan sebanyak 92 guru. Pemilihan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2012), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan.

Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, yaitu dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dengan skala likert 1-5. Analisis data dilakukan dengan menerapkan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas, serta menggunakan regresi berganda. Adapun uji hipotesis menggunakan uji t yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dan uji F yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Butir pertanyaan/ Pernyataan dikatakan layak sebagai instrumen penelitian jika telah memenuhi 2 syarat utama, yaitu memenuhi uji validitas dan uji reliabilitas. Alat (*instrument*) dalam penelitian harus diuji tingkat kevalidan dan reliabel sehingga kuesioner yang digunakan lebih berkualitas.

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011), Uji validitas dapat ditunjukkan dengan mengetahui hasil output program SPSS, untuk mengetahui item pertanyaan itu valid apabila r hitung $>$ r tabel. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item pertanyaan yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi 0,05, artinya suatu item pernyataan/pertanyaan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas juga bisa dilakukan dengan penilaian langsung terhadap koefisien korelasi, bisa digunakan batas nilai minimal korelasi 0,30, sebagaimana yang digunakan dalam penelitian ini.

Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Simamora, 2014). Penentuan reliabilitas bisa menggunakan batasan tertentu melalui output SPSS, seperti minimal nilai *cronbach alpha* 0,6. Menurut Sekaran (2014), reliabilitas $< 0,6$ adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik digunakan untuk instrumen penelitian.

Tabel 1.2. Hasil Uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Ket
Kompensasi (X1)	0.815	7	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0.845	7	Reliabel
Kepuasan (X3)	0.844	5	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.736	4	Reliabel

Sumber: Lampiran output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, diketahui bahwa keempat hasil uji reliabilitas variabel tersebut diketahui bahwa uji reliabilitas variabel kompensasi (X1) sebesar 0.815 dengan jumlah 7 item angket, hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.845 dengan jumlah 7 item, hasil uji reliabilitas variabel kepuasan (X3) sebesar 0.844 dengan jumlah 5 item, dan hasil uji reliabilitas variabel kinerja (Y) sebesar 0.736 dengan jumlah 4 item. Sehingga bisa dikatakan bahwa keempat variabel tersebut lebih besar dari 0,6 maka termasuk *reliabel* dengan kriteria dapat diterima dan baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini dilakukan uji normalitas pada variabel bebas dan variabel terikat. Uji normalitas ini dilakukan guna menguji kedua variabel, apakah keduanya dalam model regresi terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Uji normalitas bisa diketahui dengan menggunakan hasil uji kolmogorof-smirnov. Sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1.3. Hasil Uji Kolmogorof-smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		92
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98337834
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.305

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		92
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98337834
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.305

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pengujian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai p-value sebesar 0,305 ($>0,05$) sehingga bisa disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normalnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Menurut Ghozali (2006), pada umumnya jika $VIF > 10$, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 1.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.984	1.378		-.714	.477		
	KompensasiX1	.166	.037	.329	4.534	.000	.561	1.781
	Lingk.KerjaX2	.085	.033	.147	2.602	.011	.930	1.075
	KepuasanX3	.528	.064	.586	8.265	.000	.588	1.700

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

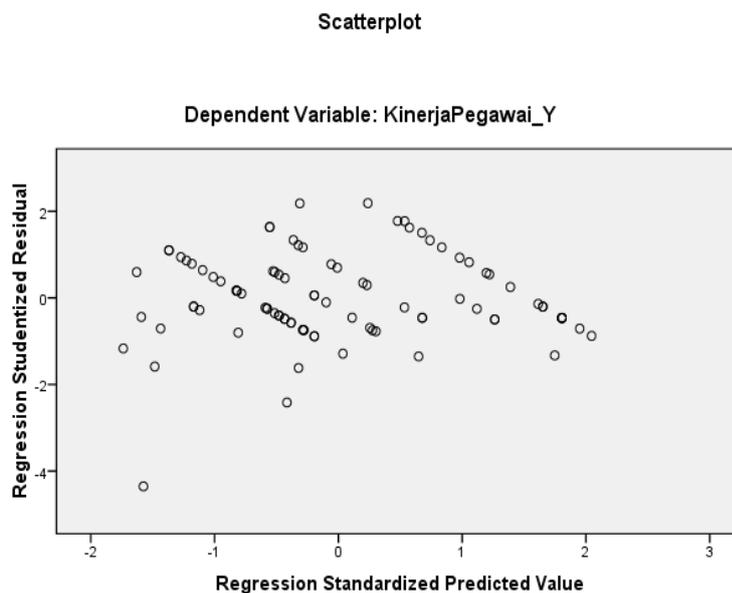
Sumber: Lampiran output SPSS, diolah 2025

Dari tabel 1.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF kedua variabel bebas yaitu kompensasi sebesar 1.781, lingkungan kerja sebesar 1.075, dan kepuasan sebesar 1.700 yang artinya lebih kecil dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui uji heteroskedastisitas ini dengan melihat grafik plot. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat sebagaimana grafik berikut.

Gambar 1.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, yang artinya homoskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi pada penelitian tentang analisis faktor yang mempengaruhi kinerja guru ini dinilai baik jika memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas serta berdistribusikan normal.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Estimasi regresi berganda diperoleh hasil sebagaimana tabel berikut.

Tabel 1.6. Hasil Estimasi Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.984	1.378		-.714	.477		
	KompensasiX1	.166	.037	.329	4.534	.000	.561	1.781
	Lingk.KerjaX2	.085	.033	.147	2.602	.011	.930	1.075
	KepuasanX3	.528	.064	.586	8.265	.000	.588	1.700

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

Sumber: Lampiran output SPSS, diolah 2025

Berdasarkan tabel 1.6 tersebut dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0.166 \text{ kompensasi} + 0.085 \text{ lingkungan kerja} + 0.528 \text{ kepuasan}$$

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Pada penelitian ini Uji hipotesis 1, hipotesis 2 dan hipotesis 3 akan diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial (uji t). Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi (p-value). Jika p-value < 0,05 maka hipotesis diterima, dan jika p-value > 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 1.7. Hasil Uji t secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.984	1.378		-.714	.477		
	KompensasiX1	.166	.037	.329	4.534	.000	.561	1.781
	Lingk.KerjaX2	.085	.033	.147	2.602	.011	.930	1.075
	KepuasanX3	.528	.064	.586	8.265	.000	.588	1.700

a. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

Pengujian Hipotesis Pertama (H.1)

Berdasarkan tabel 1.7 tentang *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa p-value pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0.000. Artinya, P-value kompensasi lebih kecil (<0,05), sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengujian Hipotesis Kedua (H.2)

Berdasarkan tabel 1.7 tentang *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa P-value pada variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0.011. Artinya, P-value lingkungan kerja lebih kecil ($<0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H.3)

Berdasarkan tabel 1.7 tentang *coeffisient* variabel tersebut diketahui bahwa P-value pada variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0.000. Artinya, P-value kepuasan kerja lebih kecil ($<0,05$), sehingga hipotesis yang diajukan diterima, yaitu variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Signifikansi Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (digeneralisasi). Kriteria uji F ini adalah jika nilai signifikansi *value F test* $< 0,05$ maka secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil *output* uji F dapat diketahui seperti tabel berikut:

Tabel 1.8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285.956	3	95.319	83.300	.000 ^a
	Residual	100.696	88	1.144		
	Total	386.652	91			

a. Predictors: (Constant), KepuasanX3, Lingk.KerjaX2, KompensasiX1

b. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

Berdasarkan tabel 1.8 tentang ANOVA^b diketahui bahwa nilai p-value F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel independen mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependen. Artinya, secara bersama-sama kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sugiyono, 2009: 88). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variasi dependen.

Hasil analisis determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sumbangan efektif pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diketahui nilai R^2 sebagaimana tabel output berikut.

Tabel 1.9. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860 ^a	.740	.731	1.070	1.330

a. Predictors: (Constant), KepuasanX3, Lingk.KerjaX2, KompensasiX1

b. Dependent Variable: KinerjaPegawaiY

Berdasarkan tabel 1.9 tentang koefisien determinasi di atas diperoleh angka R sebesar 0,860. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang “kuat” antara variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru karena angka adjusted R (0,860) lebih mendekati angka 1. Tabel tersebut juga diperoleh data bahwa angka R square (R^2) sebesar 0,740 atau 74%, yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan efektif pengaruh variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel kinerja guru sebesar 74%. Sedangkan sisanya 26% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Ditinjau dari hasil uji variabel kompensasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Artinya, semakin baik dan tinggi kompensasi yang diperoleh akan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap kinerja guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Demikian sebaliknya, semakin kecil kompensasi yang diterima akan memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, nampak bahwa hasil penelitian ini senada dengan penelitian Achmad (2023), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Demikian pula penelitian Poluakan, dkk (2019), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Manado. Sementara, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Wijaya, dkk (2019) yang menunjukkan hasil bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Jakarta Selatan Pada Bagian Sekretariat Kota.

Ditinjau dari hasil uji variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja berarti akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja Guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Demikian sebaliknya, semakin buruknya lingkungan kerja akan memberikan pengaruh menurunnya kinerja Guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, nampak bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Armansyah (2024), dan Ahmad, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan adanya persamaan sekaligus menguatkan hasil penelitian ini, yang memberikan arti bahwa kinerja guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan juga dipengaruhi oleh adanya lingkungan kerja yang kondusif.

Ditinjau dari hasil uji variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja berarti akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja Guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Demikian sebaliknya, semakin rendahnya kepuasan kerja akan memberikan pengaruh menurunnya kinerja Guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, nampak bahwa hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Islamy (2019), dan Narsih (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, penelitian Nafisa (2023) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini membuktikan adanya persamaan sekaligus menguatkan hasil penelitian sebelumnya, yang memberikan arti bahwa kinerja guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan juga dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja guru. Demikian pula juga menunjukkan adanya perbedaan hasil yang bertolak belakang, yang dimungkinkan karena perbedaan responden, lokasi dan butir masing-masing pernyataan yang digunakan.

Ditinjau dari hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja Guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Artinya, secara bersamaan ketiga variabel tersebut semakin baik dan tinggi kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja Guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan. Hal ini ditunjukkan dengan P-value sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga hipotesis yang diajukan juga diterima. Hal ini juga mengandung arti bahwa secara keseluruhan variabel independen mempunyai hubungan yang linier dengan kinerja guru.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan, karena P-value sebesar 0,000 ($<0,05$) sehingga hipotesis 1 yang diajukan diterima. 2) Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan, karena P-value sebesar 0,011 ($<0,05$) sehingga hipotesis 2 yang diajukan diterima. 3) Secara parsial, kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan, karena P-value sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis 3 yang diajukan diterima. 4) Secara simultan, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD Gugus Krisna di Kec. Semarang Selatan, karena P-value sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga hipotesis 4 yang diajukan diterima. Saran penulis, hendaknya bisa dilakukan penelitian berikutnya untuk mengetahui faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja guru, karena dalam penelitian ini sumbangan efektif pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan terhadap kinerja guru sebesar 74%. Sedangkan sisanya sebesar 26% bisa dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Achmad, R. A. P. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(3), 80–90.
- Ahmad, A. J. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1), 287–298.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HPA Tanjungpinang. *JIMBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 81–93.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir menguasai SPSS: Mudah mengelola data dengan IBM SPSS Statistic 25*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Hamalik, O. (2015). *Kurikulum dan pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam, W. (2012). *Mengejar profesionalisme guru: Strategi praktis mewujudkan citra guru profesional*. Jakarta: Prestasi.
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja dosen tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44.

- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Nafisa, D. S. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah (DPD) Republik Indonesia. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 1(5), 144–158.
- Narsih, D. (2017). Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMKN 23 Jakarta Utara. *Utility: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*, 1(1), 94–102.
- Nurhayati, D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB): Studi kasus pada PT. Perwirabhakti Sentra Sejahtera di Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(1), 1–24.
- Poluakan, A. K. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Samsudin, S. H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sihotang, A. (2007). *Sumber daya manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas kerja: Pengertian dan ruang lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode penelitian survai*. Jakarta: LP3S.
- Supardi. (2014). *Kinerja guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (5th ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, P. H. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 289–310.
- Yani, M. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.