

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA YAYASAN SETIA DHARMA PEKANBARU

Rayhanie Shabrina, Sri Rahmayanti, Bakaruddin
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: rayhaniecha07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Setia Dharma Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Setia Dharma Pekanbaru berjumlah 40 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja, kinerja guru.*

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Baik buruknya kualitas sumber daya manusia yang ada menjadi tolak ukur majunya perkembangan suatu bangsa. Adapun sarana yang dapat mempengaruhi baik tidaknya kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh baik tidaknya sistem pendidikan yang ada, hal ini tentunya memerlukan upaya secara terus menerus dari pemerintah baik daerah maupun pusat untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negaranya (Harefa, 2020).

Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas tidak terlepas dari peran guru sebagai tenaga pendidik. Dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1 tentang guru dan dosen, disebutkan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan

dasar, dan pendidikan menengah. Guru sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan dituntut memiliki kinerja yang mampu merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dalam membina peserta didik. Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Pendidikan di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat seiring dengan meningkatnya jumlah sekolah, baik negeri maupun swasta. Salah satu instansi yang aktif dalam mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan adalah Yayasan Setia Dharma Pekanbaru. Yayasan ini dikenal karena komitmennya untuk menyediakan pendidikan yang berkualitas dengan memperhatikan aspek akademik, fasilitas, serta kesejahteraan siswa. Kinerja guru adalah hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kompetensinya sebagai seorang guru secara kuantitas maupun kualitas guna untuk mencapai tujuan pendidikan (Ningrat *et al.*, 2020).

Adapun fenomena yang terjadi pada kinerja guru di Yayasan setia Dharma pekanbaru pada tahun 2020 penilaian kinerja mampu melampaui standar penilaian kerja, tetapi pada tahun 2021 – 2023 pencapaian kinerjanya tidak mampu mencapai standar yang telah di tetapkan . Tidak tercapainya kinerja pada tahun 2021 – 2023 di sebabkan oleh rendahnya kompetensi dan motivasi guru, serta tidak tercapainya target kurikulum. Berdasarkan observasi, ditemukan bahwa banyak guru yang kesulitan menguasai materi pelajaran dan menyampaikannya dengan efektif. Hal ini berdampak pada rendahnya pemahaman siswa dan prestasi akademik. Salah satu penyebab utama adalah kurangnya pelatihan dan guru tidak mampu untuk mengadaptasi metode pengajaran terbaru. Selain itu rendahnya motivasi guru , beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, serta insentif yang terbatas mengurangi semangat guru dalam mengajar, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pembelajaran. Selain itu, target kurikulum yang tidak tercapai disebabkan oleh keterbatasan waktu dan sumber daya, serta ketidak sesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran di lapangan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja guru ialah lingkungan kerja. Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Fenomena yang terjadi dimana pengaruh

lingkungan kerja pada Yayasan Setia Dharma belum kondusif, Kondisi fisik yang kurang memadai seperti ruang kelas yang sempit atau peralatan yang terbatas, mengganggu kenyamanan guru dalam mengajar dan mengurangi efektivitas pembelajaran. Selain itu faktor non-fisik seperti hubungan yang kurang harmonis antara guru dan pimpinan sekolah, adanya ketidak seimbangan dalam beban kerja antar guru, seperti pembagian tugas mengajar, kegiatan ekstrakurikuler, serta kurangnya apresiasi terhadap kinerja guru juga menurunkan motivasi dan semangat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung baik fisik maupun non-fisik dapat meningkatkan motivasi guru, memperbaiki kualitas pengajaran, dan membantu tercapainya tujuan pembelajaran.

Selain lingkungan kerja faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan berupa uang, barang, atau lainnya, sebagai hasil dari jasa yang diberikan kepada perusahaan. Fenomena rendahnya kompensasi bagi guru masih menjadi perhatian. Gaji yang diterima oleh guru sering kali berada di bawah Upah Minimum Provinsi (UMP) yang berlaku. Meskipun terjadi peningkatan dari tahun ketahun, jumlah tersebut masih belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Kondisi ini menjadi tantangan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru sekaligus menjaga kualitas pendidikan yang optimal.

Selain Lingkungan kerja dan kompensasi factor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu motivasi kerja. Menurut Hesica *et al.*, (2023) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Fenomena yang terjadi menunjukkan rendahnya tingkat absensi guru dari tahun 2021 – 2023 tidak berdampak pada motivasi yang dapat dilihat dari kinerja yang tidak melebihi standar yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan adanya motivasi yang rendah dari para guru walaupun guru hadir bekerja, sehingga menjadi perhatian serius bagi Yayasan.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Afandi (2018) kinerja guru merupakan aktivitas guru dalam proses belajar mengajar yaitu bagaimana cara guru merencanakan pembelajaran, pengelolaan pembelajaran dan penilaian hasil belajar siswa.

Menurut Bahri (2018) Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah bekerja.

Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi bisa berupa uang, barang, atau bentuk lain.

Menurut Hasica *et al.*, (2023) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data secara kuantitatif (angka-angka) dan secara deskriptif (uraian kalimat) agar dapat memberikan gambaran yang jelas tentang masalah yang diteliti yaitu pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Setia Dharma Pekanbaru. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Yayasan Setia Dharma Pekanbaru yang berlokasi di Jalan Prof. Yamin, S.H. No. 67, Kelurahan Padang Bulan, Kecamatan Senapelan, Kota Pekanbaru, dan penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2024.

Populasi

Menurut Sugiyono (2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru di Yayasan Setia Dharma Pekanbaru yaitu 40 orang.

Sampel

Menurut Arikunto (2020) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Menurut Arikunto (2020) jika jumlah populasinya kurang dari 50 orang, maka jumlah sampelnya diambil

secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10- 15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan jumlah sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini karena populasi kurang 100 orang maka sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 40 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan teknik analisis daya yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data, menkategorikan data, dan medeksripsikan serta menganalisis sehingga informasi dan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan, penyusunan data dalam bentuk numerik dan grafik (Wahyuni, 2020).

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	40	39.00	60.00	51.4750	7.35889
Lingkungan Kerja	40	52.00	70.00	61.1750	4.26006
Kompensasi	40	37.00	60.00	52.7500	6.60517
Motivasi Kerja	40	45.00	75.00	64.3000	7.73669
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Output SPSS 20, data diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas dimana pada variabel kinerja Guru menghasilkan nilai minimum sebesar 39 dengan nilai maksimum sebesar 60 dan nilai rata – rata 51.4750 serta *standard deviation* sebesar 7.35889. Pada variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai minimum sebesar 52 dengan nilai maksimum sebesar 70 dan nilai rata – rata 61.1750 serta *standard deviation* sebesar 4.26006. Sementara pada variabel kompensasi menghasilkan nilai minimum sebesar 37 dengan nilai maksimum sebesar 60 dan nilai rata – rata 52.7500 serta *standard deviation* sebesar 6.60517. Sedangkan pada variabel motivasi kerja menghasilkan nilai minimum sebesar 45 dengan nilai maksimum sebesar 75 dan nilai rata – rata 64.3000 serta *standard deviation* sebesar 7.73669.

UJI KUALITAS DATA

Hasil Uji Validitas

Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang akan digunakan. Suatu item dikatakan valid

jika nilai *corrected item- total correlation* lebih besar dari nilai r tabel. Dimana penentuan r tabel dengan rumus n-2 tingkat signifikan 5% yaitu $40 - 2 = 0.3120$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai T Hitung	Keterangan
1	Kinerja Guru (Y)	Pernyataan-1	0.592	0.3120	Valid
2		Pernyataan-2	0.725	0.3120	Valid
3		Pernyataan-3	0.788	0.3120	Valid
4		Pernyataan-4	0.654	0.3120	Valid
5		Pernyataan-5	0.662	0.3120	Valid
6		Pernyataan-6	0.827	0.3120	Valid
7		Pernyataan-7	0.716	0.3120	Valid
8		Pernyataan-8	0.773	0.3120	Valid
9		Pernyataan-9	0.788	0.3120	Valid
10		Pernyataan-10	0.624	0.3120	Valid
11	Lingkungan Kerja (X1)	Pernyataan-11	0.700	0.3120	Valid
12		Pernyataan-12	0.827	0.3120	Valid
13		Pernyataan-1	0.563	0.3120	Valid
14		Pernyataan-2	0.698	0.3120	Valid
15		Pernyataan-3	0.735	0.3120	Valid
16		Pernyataan-4	0.698	0.3120	Valid
17		Pernyataan-5	0.843	0.3120	Valid
18		Pernyataan-6	0.582	0.3120	Valid
19		Pernyataan-7	0.790	0.3120	Valid
20		Pernyataan-8	0.661	0.3120	Valid
21	Kompensasi (X2)	Pernyataan-9	0.612	0.3120	Valid
22		Pernyataan-10	0.724	0.3120	Valid
23		Pernyataan-11	0.572	0.3120	Valid
24		Pernyataan-12	0.715	0.3120	Valid
25		Pernyataan-13	0.353	0.3120	Valid
26		Pernyataan-14	0.466	0.3120	Valid
27		Pernyataan-1	0.733	0.3120	Valid
28		Pernyataan-2	0.805	0.3120	Valid
29		Pernyataan-3	0.732	0.3120	Valid
30		Pernyataan-4	0.840	0.3120	Valid
31	Motivasi Kerja (X3)	Pernyataan-5	0.826	0.3120	Valid
32		Pernyataan-6	0.753	0.3120	Valid
33		Pernyataan-7	0.834	0.3120	Valid
34		Pernyataan-8	0.848	0.3120	Valid
35		Pernyataan-9	0.557	0.3120	Valid
36		Pernyataan-10	0.883	0.3120	Valid
37		Pernyataan-11	0.877	0.3120	Valid
38		Pernyataan-12	0.861	0.3120	Valid
39		Pernyataan-1	0.646	0.3120	Valid
40		Pernyataan-2	0.838	0.3120	Valid
41		Pernyataan-3	0.807	0.3120	Valid
42		Pernyataan-4	0.818	0.3120	Valid
43		Pernyataan-5	0.857	0.3120	Valid
44		Pernyataan-6	0.586	0.3120	Valid
45		Pernyataan-7	0.879	0.3120	Valid
46		Pernyataan-8	0.819	0.3120	Valid
47		Pernyataan-9	0.652	0.3120	Valid
48		Pernyataan-10	0.879	0.3120	Valid
49		Pernyataan-11	0.570	0.3120	Valid

50	Pernyataan-12	0.749	0.3120	Valid
51	Pernyataan-13	0.729	0.3120	Valid
52	Pernyataan-14	0.777	0.3120	Valid

Sumber : Output SPSS 20, data diolah 2025

Berdasarkan tabel 2. di atas hasil pengujian data terlihat nilai – nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,3120 maka semua item pertanyaan yang digunakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dengan nilai diatas 0,60 (Ghozali, 2019). Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini :

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kinerja guru (Y)	0.916	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X1)	0.890	Reliabel
3	Kompensasi (X2)	0.948	Reliabel
4	Motivasi Kerja (X3)	0.942	Reliabel

Sumber : Output SPSS 20, data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 3. di atas hasil uji Reliabilitas terhadap variabel lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru lebih besar dari Alpha 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

Menurut (Rizal, 2021) uji normalitas adalah data harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk menguji apakah data yang digunakan telah memenuhi asumsi tersebut. Untuk pengujian normalitas ini peneliti menggunakan one sample kolmogorov smirnov. Jika hasilnya lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > \text{sig} = 0,05$ maka model regresi tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.04552789
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.123

	Negative	-.143
Kolmogorov-Smirnov Z		.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.386

Sumber : Output SPSS 20, data diolah 2025

Berdasarkan tabel 4. diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas yang dilakukan dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan hasil signifikan uji normalitas sebesar 0,386 dimana nilai tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang diberikan pada uji normalitas berdistribusi normal.

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahuidari nilai toleransi dan nilai *Varians inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* < 0,1, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Duli, 2019).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized		Standardized		Collinearity		
	Coefficients		Coefficients		Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.104	8.082		1.745	.089		
Lingkungan Kerja	.310	.114	.363	2.719	.010	.828	1.208
Kompensasi	.351	.104	.455	3.377	.002	.810	1.234
Motivasi Kerja	.026	.064	.051	.415	.681	.976	1.024

Sumber : Output SPSS 20, data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 5. di atas terlihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dalam pengujian ini lebih kecil dari 10 sementara nilai Tolerance yang dihasilkan pada masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan pada model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser merupakan salah sat metode yang digunakan peneliti untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas secara akurat. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan Variabel Independen dengan Variabel Absolute Residual (Abs_Res). Apabila terjadi gejala Heteroskedastisitas, akan mengakibatkan sebuah keraguan (ketidak akuratan pada suatu hasil analisis regresi). Model regresi yang baik adalah jika data tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

1. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai signifikansi > 0,05 maka dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.733	4.940	-.958	.344
	Lingkungan Kerja	.001	.070	.004	.984
	Kompensasi	.105	.063	.293	.106
	Motivasi Kerja	.025	.039	.105	.651

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Output SPSS 20, data diolah 2025

Berdasarkan pada tabel 6. diatas, hasil uji heterokedastisitas terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai signifikan > 0,05. Hal ini berarti dengan melihat grafik scatter plot dan tabel uji glejser memiliki hasil yang sama yaitu tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada setiap variabel bebas di dalam penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Nugraha, 2022) analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel kompetensi, pelatihan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebasnya (Ghozali, 2019). Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 for Windows :

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.104	8.082	1.745	.089
	Lingkungan Kerja	.310	.114	.363	.010
	Kompensasi	.351	.104	.455	.002
	Motivasi Kerja	.026	.064	.051	.681

Sumber: Output SPSS 20, data diolah 2025

Berdasarkan tabel 7. dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = (14.104) + (0,310X1) + 0,351X2 + 0,026X3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dari regresi linier berganda tersebut diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 14.104 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja bernilai nol (0) atau tidak mengalami perubahan , maka variabel dependen kinerja guru tetap bernilai 14.104 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0.310 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja guru pada Yayasan Setia Dharma Pekanbaru akan mengalami peningkatan sebesar 0.310 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0.351 menunjukkan bahwa kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja guru pada Yayasan Setia Dharma Pekanabru akan mengalami peningkatan sebesar 0.351 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, hal ini menjelaskan bahwa kompensasi yang memadai baik gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas mampu mendorong peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh guru.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.026 menunjukkan bahwa motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja guru pada Yayasan Setia Dharma Pekanabru akan mengalami peningkatan sebesar 0.026 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, hal ini menjelaskan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan akan mendorong semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel indepeden secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018), rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut:

Df = jumlah sampel – jumlah variabel terikat dan bebas (N-k-1)

Df = 40 – 4 = 36

Maka t tabel adalah = 2.028

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bila $t_{\text{Hitung}} > t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- b. Bila $t_{\text{Hitung}} < t_{\text{Tabel}}$ dengan nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	14.104	8.082			1.745	.089
Lingkungan Kerja	.310	.114	.363		2.719	.010
Kompensasi	.351	.104	.455		3.377	.002
Motivasi Kerja	.026	.064	.051		.415	.681

Sumber: Output SPSS 20, data diolah 2025

Berdasarkan tabel 8. diatas maka hasil pengujian secara persial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} (2.719) $>$ t_{tabel} (2.028) dengan tingkat nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini menjelaskan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Setia Dharma Pekanbaru, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} (3.377) $>$ t_{tabel} (2.028) dengan tingkat nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Setia Dharma Pekanbaru, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai t_{hitung} (0.415) $<$ t_{tabel} (2.028) dengan tingkat nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,681 > 0,05$. Hal ini menjelaskan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Meskipun motivasi kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja guru, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak signifikan, maka demikian Semakin baik motivasi kerja belum menentukan semakin tinggi pula kinerja guru pada Yayasan Setia

Dharma Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut (Nugraha, 2022) koefisien determinasi (R²) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Terdapat dua jenis koefisien determinasi, yaitu r koefisien determinasi biasa dan koefisien determinasi disesuaikan (Adjusted R Square).

**Tabel 9. Hasil Uji R²
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.425	3.16989

Sumber: Output SPSS 20, data diolah 2025

Dari tabel 9. di atas menjelaskan nilai *adjusted R Square* sebesar 0.425, menjelaskan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru pada Yayasan Setia Dharma pekanbaru sebesar 42,5% sementara 57,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti apabila lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung diterapkan dengan baik di sekolah, maka kinerja guru akan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, Yang berarti apabila kompensasi seperti gaji, tunjangan, dan insentif diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja guru, maka kinerja guru akan meningkat.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, Yang berarti apabila motivasi kerja guru tidak dikelola atau ditingkatkan secara optimal, maka meskipun guru tetap bekerja, kinerjanya tidak menunjukkan peningkatan yang signifikan.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:

- A. Bagi Institusi Yayasan
 1. Untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, karena lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru.
 2. Untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan sistem kompensasi secara adil dan proporsional, karena kompensasi yang sesuai akan mendorong semangat kerja dan loyalitas guru terhadap institusi.
 3. Untuk dapat meningkatkan kembali serta melakukan evaluasi dan refleksi bersama tentang motivasi kerja yang telah dilaksanakan apakah sudah sesuai dengan capaian yayasan atau belum tercapai.
- B. Bagi Peneliti Selanjutnya
 1. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah referensi oleh pihak lain yang melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.
 2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2020). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen. Jakad Media Publishing.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tanggerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*.
- Duli. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Universitas Diponegoro.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *Education and Development*, 8(3), 112–117.
- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya manusia.edisi revisi. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545.
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Stos Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* , 11(1), 54–63.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik*. Pradina Pustaka.
- Rizal, R. W. D. P. B. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. WIDYA GAMA PRESS.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Bab 1 pasal 1. tentang guru dan dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157). In *Produk Hukum*.
- Wahyuni, M. (2020). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25. In R. Rosyid (Ed.), *Bintang Pustaka Madani*. Bintang Pustaka Madani.