

## Kompensasi dan Lingkungan Kerja : Manakah yang paling Berpengaruh terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar?

Yayuk Hariyasasti<sup>1</sup>, Agus Purwanto<sup>2</sup>

<sup>1</sup>SD Negeri Jembulwunut, Pati

<sup>2</sup>Aguspati Research Instituta ( AGP-RI)

email: [yayukharyasasti.spd@gmail.com](mailto:yayukharyasasti.spd@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi, dan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan lingkungan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi yang diteliti terdiri dari 20 guru Sekolah Dasar, dengan sampel sebanyak 15 kinerja guru Sekolah Dasar yang diambil secara simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner online goole form yang sebarakan melalui media sosial dan dirancang untuk mengukur variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner berisi butir pernyataan dengan sakal likert 1 sampai 5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Analisis data penelitian menggunakan sofytware SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Selain itu, lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar dengan nilai signifikansi 0,032. Uji F mengindikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja kinerja guru Sekolah Dasar dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. Faktor yang dominan meningkatkan kinerja adalah kompensasi. Oleh karena itu, disarankan agar instansi terus meningkatkan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja kinerja guru Sekolah Dasar*

### 1. Pendahuluan

Pada era digital ini , kualitas SDM saja tidak cukup untuk menjamin keberhasilan organisasi tanpa adanya dukungan sarana dan prasarana kerja yang memadai. Sarana kerja mencakup berbagai peralatan dan fasilitas yang digunakan oleh organisasi untuk membantu pegawai dalam menjalankan . Jika sarana dan prasarana kerja tidak memadai, maka motivasi dan kinerja pegawai dapat terganggu. Hasil survei internal yang dilakukan pada tahun 2024 menunjukkan bahwa 70% pegawai merasa fasilitas kerja yang tersedia masih perlu ditingkatkan, terutama dalam aspek teknologi dan kenyamanan ruang kerja. Selain ketersediaan sarana dan prasarana, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang nyaman, aman, dan

kondusif bagi pegawai untuk menjalankan tugasnya secara optimal. lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, tata ruang kantor, ventilasi, serta kebersihan tempat kerja, dan lingkungan kerja non-fisik, seperti budaya organisasi, hubungan antarpegawai, serta suasana kerja yang mendukung produktivitas. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas pegawai hingga 25% dibandingkan dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dengan demikian, organisasi harus memastikan bahwa kondisi lingkungan kerja pegawainya dapat menunjang produktivitas mereka secara maksimal. Selain lingkungan kerja, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kinerja yang mereka lakukan. kompensasi dapat diberikan dalam bentuk kompensasi langsung, seperti gaji, bonus, dan insentif, maupun kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, fasilitas kerja, dan jaminan sosial. Dalam penelitian ditemukan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar yang menerima kompensasi yang sesuai dengan beban kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi yang adil dan transparan menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar

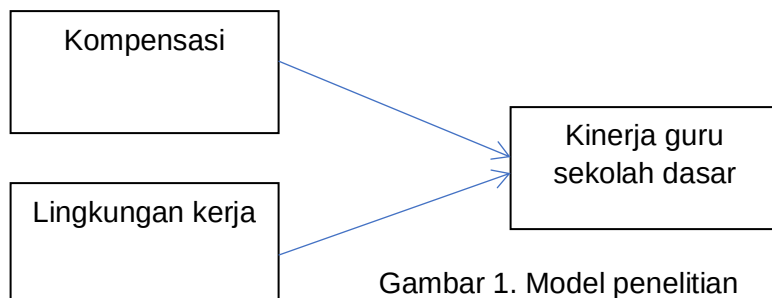
## **2. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Populasi yang diteliti terdiri dari 20 guru Sekolah Dasar, dengan sampel sebanyak 15 kinerja guru Sekolah Dasar yang diambil secara simple random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner online goole form yang sebarakan melalui media sosial dan dirancang untuk mengukur variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kuesioner berisi butir pernyataan dengan sakal likert 1 sampai 5. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah menguji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji detreminasi, uji partial (t) dan uji simultan (F).

Hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar

H2: Lingkungan kerja mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar



Gambar 1. Model penelitian

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### a. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui sejauh mana kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar. Berikut adalah hasil analisis regresi linier berganda :

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant)       | 16.116                      | 3.821      |                           | .000 |
|                           | Kompensasi       | .457                        | .096       | .591                      | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja | .262                        | .118       | .276                      | .032 |

a. Dependent Variable: kinerja guru sekolah dasar

Berdasarkan output SPSS pada tabel 1 disimpulkan bahwa:

- a. Nilai X1 Kompensasi sebesar 0.457 bertanda positif yang mengartikan bahwa setiap X1 Kompensasi turun sebesar 1 satuan maka akan menurunkan Y kinerja guru sebesar 0.457 satuan. dan sebaliknya ketika nilai X1 Kompensasi naik

sebesar 1 satuan akan meningkatkan nilai kinerja guru sekolah dasar.

- b. Nilai X2 Lingkungan kerja adalah 0.262 hal ini juga bertanda positif yang diartikan bahwa ketika nilai X2 Lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan hasil Y kinerja guru, dan sebaliknya ketika X2 Lingkungan kerja menurun sebesar 1 satuan maka akan menurunkan nilai Y kinerja guru sebesar 0.262. Maka persamaan regresi nya pada penelitian ini dapat ditulis dengan :

$$Y : 16.116 + 0.457X_1 + 0.262X_2$$

$$Y : 16.116 + 0.457 \text{ Kompensasi} + 0.262 \text{ Kinerja Guru}$$

Faktor yang dominan meningkatkan kinerja adalah kompensasi

#### b. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari variabel dependen yang dipengaruhi oleh faktor variabel independen yang sedang diteliti, maka penulis mengasumsikan nilai R square.. Berikut dibawah ini adalah hasil Uji Koefisien Determinasi :

Tabel 2. Regresi Linear Berganda

##### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .779 <sup>a</sup> | .606     | .585              | 1.598                      | 2.119         |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Uji Koefisien Determinasi pada penelitian ini yaitu menggunakan R Square seperti tabel diatas yang menunjukkan diangka 0.606 atau 60.6% yang artinya variabel Y Kinerja Guru dapat dipengaruhi oleh variabel X1 Kompensasi dan X2 Lingkungan kerja serta sisanya sebesar 39.4% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

#### c. Hasil Pengujian Hipotesis

**Uji T (Parsial)**

Uji t, yang juga dikenal sebagai uji parsial, digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau dengan melihat tingkat signifikansi (sig) pada hasil perhitungan t hitung

**Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji T**

|       |                  | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)       | 16.116                      | 3.821      |                           | 4.218 | .000 |
|       | Kompensasi       | .457                        | .096       | .591                      | 4.770 | .000 |
|       | Lingkungan Kerja | .262                        | .118       | .276                      | 2.224 | .032 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- Uji parsial pada variabel X1 Kompensasi menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,770 > 1.76 dengan tingkat significant sebesar 0,000 < 0.050 artinya variable Kompensasi memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y Kinerja Guru .
- Uji parsial pada variabel X2 Lingkungan Kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,224 > 1.76 dengan tingkat significant sebesar 0,032 < 0.050 artinya Lingkungan Kerja memiliki arah positif dan significant terhadap Y Kinerja Guru .

**Uji F (Simultan)**

Uji F Simultan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variable dependennya. Hasil uji F ditampilkan dalam table berikut ini :

**Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji F**

|   |            | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |        |                   |
|---|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
|   |            | Sum of Squares     | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 | Regression | 145.530            | 2  | 72.765      | 28.499 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 94.470             | 37 | 2.553       |        |                   |
|   | Total      | 240.000            | 39 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Uji simultan atau uji bersamaan antara X1 dan X2 terhadap Y dengan nilai F hitung

sebesar 28.499 lalu dibandingkan dengan tabel distribusi F yaitu sebesar 3.25 yang artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 0,000 hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel X1 Kompensasi dan X2 Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi variabel Y Kinerja Guru .

### **1. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan**

Berdasarkan hasil uji F dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari derajat kepercayaan yang telah ditentukan yaitu sebesar 5% ( $0,000 < 0,05$ ) dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar. Maka hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja yang didapat oleh guru sekolah dasar secara umum sudah baik. Hal ini ditunjukkan oleh feedback positif dari responden atas hasil kompensasi dan lingkungan kerja yang didapat oleh kinerja guru sekolah dasar

### **2. Analisis dan Interpretasi secara Parsial**

Secara parsial variable kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) apakah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar (Y), hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikan dengan derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) sebesar 5%, apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka secara parsial ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar begitupun sebaliknya. Maka hasil dari tiap – tiap variable dapat diketahui sebagai berikut:

#### **1. Variabel Kompensasi (X1)**

Hasil uji parsial pada variabel X1 menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,770 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 artinya variable kompensasi memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa variable kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena merupakan bentuk apresiasi langsung terhadap kontribusi mereka. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk bekerja sesuai target organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang efektif dapat secara langsung memengaruhi produktivitas.

#### **2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Uji parsial pada variabel X2 menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,224 dengan tingkat signifikan sebesar 0.032 artinya variabel Lingkungan Kerja memiliki arah positif dan signifikan terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai, baik dari aspek fisik (fasilitas dan kenyamanan) maupun non-fisik (hubungan kerja yang harmonis).

### **3. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t). Variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi kinerja guru
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t). lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka semakin tinggi kinerja guru Berdasarkan hasil pengujian simultan atau secara bersama - sama melalui uji F. Variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja kinerja guru

Dari hasil kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yang berkepentingan yaitu sebagai berikut :

#### **a) Bagi Pemerintah**

Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif untuk memotivasi guru. Kompensasi yang lebih baik, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penting bagi instansi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memperbaiki fasilitas fisik, meningkatkan kebersihan, dan menyediakan dukungan yang memadai dari atasan kepada pegawai. Langkah-langkah ini dapat mendorong kinerja guru.

#### **b) Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi studi-studi di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kinerja guru.. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

#### **c) Bagi Peneliti Selanjutnya**

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan jumlah variable dan juga cakupan wilayah yang terbatas, sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian dengan menambah variabel dan faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi, atau budaya organisasi untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam. Dengan adanya keterbatasan ini, diharapkan

penelitian lanjutan dapat mengatasi kekurangan tersebut dengan menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif, seperti memperluas cakupan wilayah penelitian, atau menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau observasi langsung.

**Daftar Pustaka**

1. Ose, S. O. (2005). Working conditions, compensation and absenteeism. *Journal of health economics*, 24(1), 161-188.
2. Torquati, J. C., Raikes, H., & Huddleston-Casas, C. A. (2007). Teacher education, motivation, compensation, workplace support, and links to quality of center-based child care and teachers' intention to stay in the early childhood profession. *Early Childhood Research Quarterly*, 22(2), 261-275.
3. Ferris, J., & Winkler, D. (1986). Teacher compensation and the supply of teachers. *The Elementary School Journal*, 86(4), 389-403.
4. Colson, T. L., & Satterfield, C. (2018). The effects of strategic compensation on teacher retention. *Power and Education*, 10(1), 92-104.
5. Weiss, E. M. (1999). Perceived workplace conditions and first-year teachers' morale, career choice commitment, and planned retention: A secondary analysis. *Teaching and teacher education*, 15(8), 861-879.
6. Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and teacher Education*, 24(5), 1173-1184.
7. Johnson, M. K., & Mortimer, J. T. (2015). Reinforcement or compensation? The effects of parents' work and financial conditions on adolescents' work values during the Great Recession. *Journal of vocational behavior*, 87, 89-100.
8. Berkowitz, R. (2021). School climate and the socioeconomic literacy achievement gap: Multilevel analysis of compensation, mediation, and moderation models. *Children and Youth Services Review*, 130, 106238.
9. Granger, R. C., & Marx, E. (1990). The policy implications of compensation and working conditions in three publicly funded early childhood systems. *Early Childhood Research Quarterly*, 5(2), 181-198.
10. Muguongo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of compensation on job satisfaction among secondary school teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47-59.