

## KINERJA GURU: LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SMA NEGERI KECAMATAN KOTO XI TARUSAN

Juli Arsismen Sari<sup>1</sup>, Yulasmi<sup>2</sup>, Zefriyenni<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima Agustus 16, 2024  
Revisi September 16, 2024  
Diterima Oktober 05, 2024

#### Kata kunci:

Lingkungan Kerja,  
Komitmen Kerja,  
Motivasi Kerja  
Kompensasi dan  
Kinerja Guru

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar kinerja guru: lingkungan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada guru sma negeri kecamatan koto xi tarusan. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner, dengan sampel 83 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kompensasi. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap kompensasi. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kompensasi. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan tidak komitmen kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru. Kompensasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Kompensasi tidak memediasi pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru. Kompensasi memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



### Penulis yang sesuai:

Juli Arsismen Sari  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
25145 Padang, Sumatera Barat

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah organisasi di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi dengan baik pula. Fungsi organisasi yang dijalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu

menunjang kinerja dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Kegiatan organisasi berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal itu, sebagai konsekuensinya organisasi harus memperhatikan kualitas sumber daya manusia sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan dapat dicapai secara optimal. Manajemen SDM menjadi bagian dari ilmu manajemen (*management science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan proses operasional organisasi (Muryani 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan atau aktivitas individu dalam sebuah organisasi yang dapat digunakan untuk mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu pimpinan organisasi pada semua lapisan harus menaruh perhatian besar terhadap hasil kerja yang dihasilkan oleh individu. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai sehingga dibutuhkan suatu kebijakan organisasi untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur berupa kinerja. Menurut (Thian 2022) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja pegawai. Pegawai harus mampu memberikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut (Fatimah 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut (Suryanto 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Dampak kinerja bagi organisasi yaitu untuk perkembangan dan kemajuan organisasi tersebut. Perkembangan kemajuan organisasi meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional organisasi. Selain itu dampak utama kinerja bagi organisasi yaitu pencapaian tujuan organisasi. Organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja individu untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari organisasi tercapai. Dengan tercapainya tujuan dari organisasi maka akan mampu mensejahterakan anggotanya. Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi individu terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan individu. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang individu yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari individu dapat dilihat dari kemampuan seorang individu dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Koto XI Tarusan merupakan Kecamatan yang berada di Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat, Indonesia. Pada Koto XI Tarusan terdapat SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Koto XI Tarusan. Kedua sekolah ini sudah memiliki Akreditasi A menjadi sekolah favorit bagi masyarakat karena mampu menunjang dan memudahkan masuk perguruan tinggi negeri. Sebagai sekolah ternama di Kabupaten Pesisir Selatan dituntut harus terus menjaga eksistensinya. Namun pada faktanya yang terjadi di SMA Negeri 1 dan SMA Negeri 2 Koto XI Tarusan yaitu tentang kinerja guru.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat kinerja yang tidak optimal pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kec. Koto XI Tarusan, disinyalir disebabkan oleh lingkungan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja melalui kompensasi.

Menurut (Hasibuan 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor fisik yang ada disekitar perkerjaan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Komitmen kerja adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen kerja yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. Komitmen kerja bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi (Yusup 2021).

Komitmen kerja mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, pengembangan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energy ekstra demi kepentingan organisasi. Komitmen kerja sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Budiantara, Mitariani, and Imbayani 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Kawiana 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar pegawai bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Tugas setiap manajer untuk memastikan bahwa pegawai memiliki derajat motivasi yang tinggi, dengan cara memberikan insentif moneter maupun non moneter. Pegawai yang termotivasi tinggi memiliki produktivitas kerja dan kinerja yang tinggi. Menurut (Sudiri 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting bagi pegawai untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai maka pegawai akan bekerja dengan baik dan maksimal. Untuk pemberian kompensasi ini sendiri perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor dalam kompensasi di antaranya kemampuan pegawai dalam menghasilkan prestasi kerja, tingkat biaya hidup di suatu daerah, tingkat jabatan yang dipegang pegawai serta pendidikan dan pengalaman karyawan. Selain itu adanya upah dan gaji yang pantas, insentif dan tunjangan (Yusup 2021).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Rahman and Anwar 2022), (Soleh and Nengsih 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bertolak

belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dekas 2022) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Budiantara et al. 2022), (Kawiana 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama, Widyani, and Saraswati 2022) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan and Rizki 2022), (Putri, Sugianingrat, and Mahayasa 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arman, Pramono, and Supardi 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hernilawati, Sutriswanto, and Rusvitawati 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Julita, Prasetyo, and Utari 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN LITERATUR

Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur berupa kinerja.

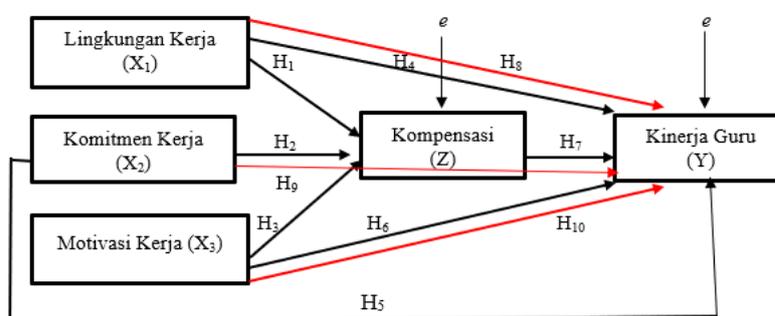
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Komitmen kerja adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap pegawai dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan komponen penting bagi pegawai untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai maka pegawai akan bekerja dengan baik dan maksimal

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka penulis dapat membuat gambaran kerangka fikir sebagai berikut:



## METODE

### 2.1 Populasi dan Sampel

Menurut (Firdaus 2021) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda lainnya, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau

subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMA Negeri di Kecamatan Koto XI Tarusan sebanyak 91 orang.

### 2.2.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [10].

### 2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima.

### Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	91	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	91	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2024

### Analisis Data Penelitian

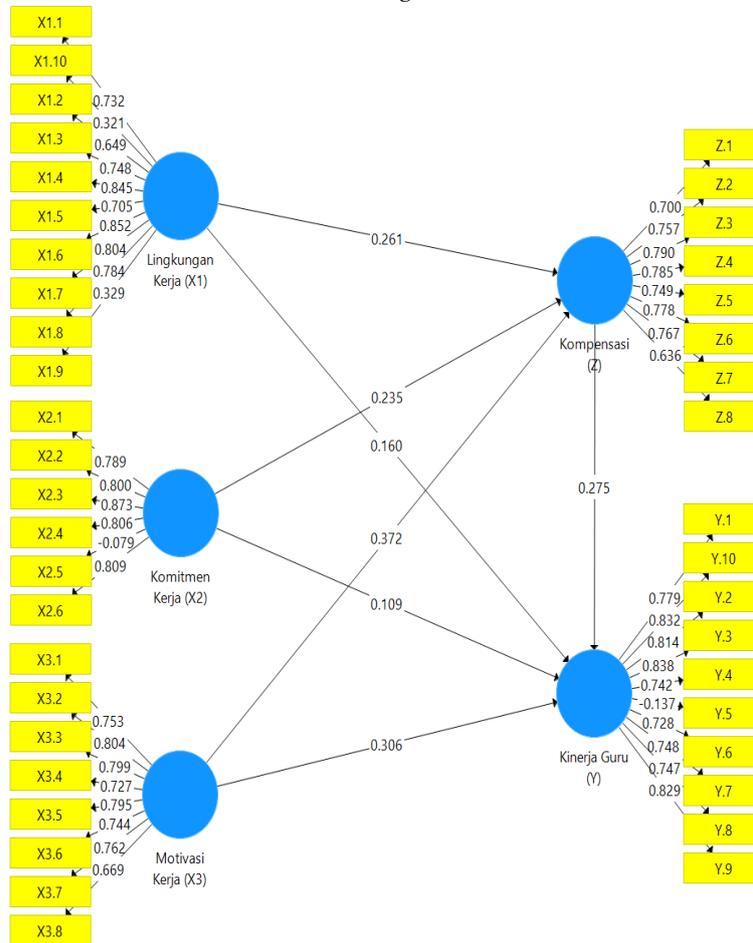
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)* memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk

menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

**Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Sebelum Eliminasi**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

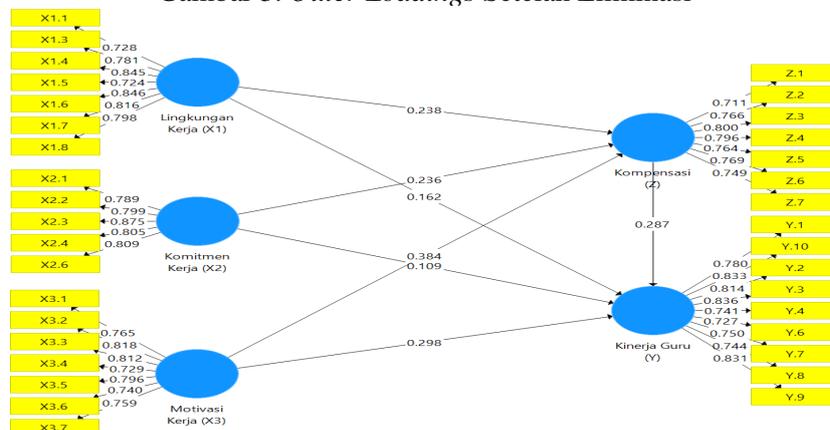
Gambar 2. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi



**Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi**

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 3. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi



### Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

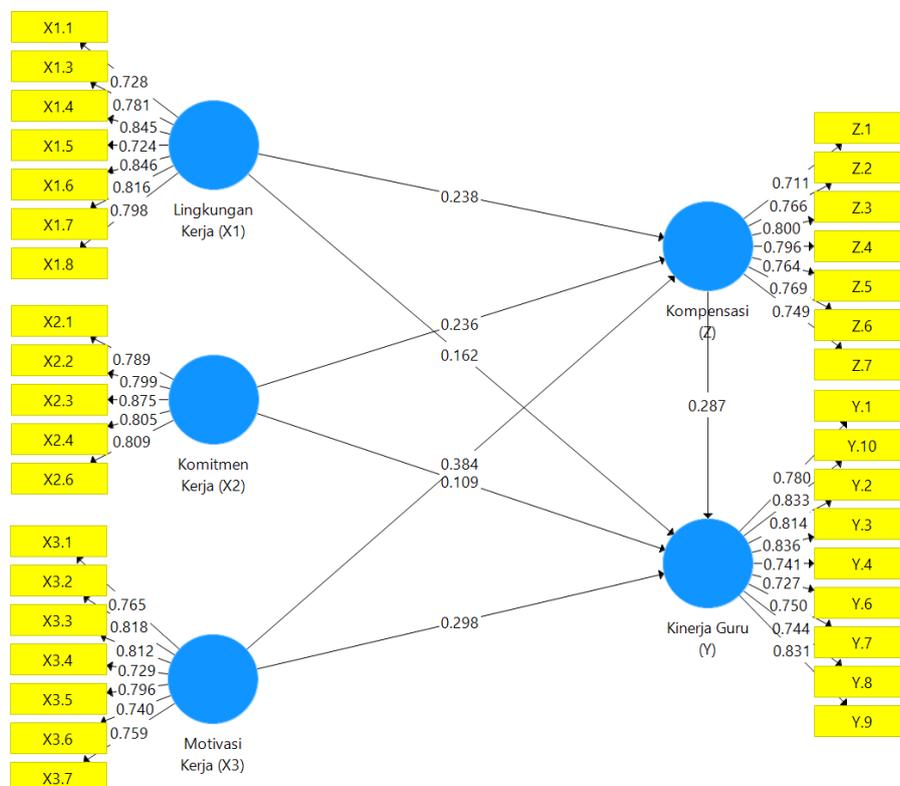
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Guru (Y)	<b>0,617</b>
Kompensasi (Z)	<b>0,586</b>
Lingkungan Kerja (X1)	<b>0,628</b>
Komitmen Kerja (X2)	<b>0,666</b>
Motivasi Kerja (X3)	<b>0,600</b>

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

### Pengujian *Inner Model* (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. *Struktural Model Inner*



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kompensasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,238 X_1 + 0,236 X_2 + 0,384 X_3$$

- b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja, komitmen kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,162 X_1 + 0,109 X_2 + 0,298 X_3 + 0,287 Z$$

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja guru sebesar 0,360 atau sebesar 36,0%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja, komitmen kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar 36,0% sisanya 64% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi.

Nilai *R-Square* variabel kompensasi sebesar 0,329 atau sebesar 32,9%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kompensasi sebesar 32,9% sisanya 67,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi, kepuasan kerja dan kompetensi.

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 6. *Result For Inner Weights Direct Affect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja (X1) -> Kompensasi (Z)	0,238	0,254	0,090	2,627	<b>0,009</b>
Komitmen Kerja (X2) -> Kompensasi (Z)	0,236	0,238	0,101	2,338	<b>0,020</b>
Motivasi Kerja (X3) -> Kompensasi (Z)	0,384	0,370	0,079	4,834	<b>0,000</b>
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Guru (Y)	0,162	0,180	0,092	1,765	<b>0,078</b>
Komitmen Kerja (X2) -> Kinerja Guru (Y)	0,109	0,107	0,086	1,268	<b>0,206</b>
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja Guru (Y)	0,298	0,309	0,098	3,041	<b>0,002</b>
Kompensasi (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,287	0,277	0,099	2,897	<b>0,004</b>
Lingkungan Kerja (X1) -> Kompensasi (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,068	0,071	0,038	1,776	<b>0,076</b>
Komitmen Kerja (X2) -> Kompensasi (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,068	0,066	0,038	1,791	<b>0,074</b>
Motivasi Kerja (X3) -> Kompensasi (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0,110	0,103	0,044	2,479	<b>0,013</b>

## KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan ( $0,009 < 0,05$ ) lingkungan kerja terhadap kompensasi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan ( $0,020 < 0,05$ ) komitmen kerja terhadap kompensasi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) motivasi kerja terhadap kompensasi.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan ( $0,078 > 0,05$ ) lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
5. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan ( $0,206 > 0,05$ ) komitmen kerja terhadap kinerja guru.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan ( $0,002 < 0,05$ ) motivasi kerja terhadap kinerja guru.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan ( $0,004 < 0,05$ ) kompensasi terhadap kinerja guru.
8. Kompensasi tidak memediasi ( $0,076 > 0,05$ ) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
9. Kompensasi tidak memediasi ( $0,074 > 0,05$ ) pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru.
10. Kompensasi memediasi ( $0,013 < 0,05$ ) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

## References

- Adhim, Fauzan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Arman, Rinto Pramono, and Supardi. 2022. "Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar." XVI(02):137–48.
- Azan, Khairul. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Bangkara, Anaconda. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Bayyinah, Yinyin Haqqun, and Affandi Iss. 2022. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." 25–34.
- Budiantara, I. Kadek, Ni Wayan Eka Mitriani, and I. Gusti Ayu Imbayani. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar." *Emas* 3:139–51.
- Daniyati, Risa Fahmi. 2022. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang – Bandung." 21(1).
- Darwin, Muhammad. 2021. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Dekas, Bakds. 2022. "The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance."
- Djaali. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Edhie Rachmad, Yoesoep. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing indonesia.
- Fadillah, Sultan Imran Hikam, and Faisal Marzuki. 2023. "Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Telkom Akses." 2(2):156–72.
- Fanulene, Carsil Katherina, and Lucky O. H. Dotulong. 2022. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado." 10(1):419–28.
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Firdaus. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Handoko, Setyo Dwi, Nugroho Mardi Wibowo, and C. Sri Hartati. 2021. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal EMA* 6(1):17–26. doi: 10.47335/ema.v6i1.61.

- Hasibuan, SP Melayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernilawati, Sutriswanto, and Devi Rusvitawati. 2021. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan." 4(1):22–33.
- Imbron, Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Jintar, Catri. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 3(1):4727–30.
- Kawiana, I. Gede Putu. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wayan." 2(1):220–32.
- Kesuma, Vammi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Insan Cendikia Mandiri.
- Khairh. 2020. "The Influence of Leadership and Work Environment on Work Motivation."
- Kurniawan, Ignatius Soni, and Fahmi Al Rizki. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan." 2:104–10.
- Kurniawati, Endah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: NEM-Anggota IKAPI.
- Mary, Dikts. 2021. "The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance."
- Muhfizar, Dkk. 2021. *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mulia, Rizki Afri. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Muryani, Endang. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma Press.
- Ningrum, Dilla Agista, Achmad Fauzi, Amelya Lestin, and Anggraeni Supu. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja)." 4(2):224–33.
- Ningsih, Okni Livia, Hammam Zaki, and Wan Laura Hardilawati. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru." 2(1):52–63.
- Nuraeni. 2021. "Manajemen Sumber Daya Manusia ""."
- Putri, Ni Putu Chandra Saharani, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, and I. Gede Aryana Mahayasa. 2022. "Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 2(4):1032–42.
- Rahman, Fatmawati A., and Anwar. 2022. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar." 5(2):39–46. doi: 10.37531/yume.vvix.457.
- Rey, Aigt. 2022. "The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance."
- Rohmadon, Aldi, and Prayekti. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Spiritual, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Super Dazzle Gejayan Yogyakarta." 5(3):1124–37. doi: 10.47467/alkharaj.v5i3.1523.
- Salsabilla, Andia, Ian Nurpatricia Suryawan, and Trisakti. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 08(January).
- Santoso, Teguh, Yunidar Erlina, Yancik Syafitri, Ernawati, and Ellen Sumiarni. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang." 6(2):183–97.
- Sidjabat, Sonya. 2021. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Bagor: Lindan Bestari.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soleh, Ahmad, and Mimi Kurnia Ningsih. 2022. "Pengaruh Konflik Peran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall." 10(1):223–28.
- Stevhanson. 2020. "The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance."
- Sudiri, Achmad. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmawati, Anastasia Suci. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing indonesia.

- Suryani, Ni Kadek. 2020. *Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Suryanto, Daryanto and B. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Suseno, 2023. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Syaputra, Nopran, and Merta Kusuma. 2022. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Bengkulu." 023:432–42.
- Thian, Alexander. 2022. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: ANDI.
- Uyun, Nurul. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widianti, Hesti. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: NEM-Anggota IKAPI.
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lombok Tengah: Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Wiratama, Rai Agus Adi, Anak Agung dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung." *Jurnal Emas* 3(9):190–99.
- Yulistiyono, Agus. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Yunus, Andi Ibrahim. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Yusup. 2021. *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Pagar ALam: LD Media