

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP DI PAUD SE-KOTA
MATARAM**

Nur Adni Fadilah Putri
Universitas Negeri Malang
nuradnifadilah@gmail.com

Achmad Rasyad
Universitas Negeri Malang
ach.rasyad.fip@um.ac.id

Sutarno
Universitas Negeri Malang
sutarno.fip@um.ac.id

Imron Arifin
Universitas Negeri Malang
imron.arifin.fip@um.ac.id

Abstract: *Non-permanent teachers who work in Early Childhood Education institutions do not yet have an appropriate salary standard, especially in the Mataram city area. The existence of a good, harmonious and conducive work environment is one of the factors in determining performance. providing motivation is one of the references so that teachers can work optimally so as to achieve the targets imposed by the institution. This study aims to 1) determine the effect of compensation on the performance of precarious teachers in PAUD in Mataram, 2) determine the effect of the work environment on the performance of precarious teachers in PAUD in Mataram, 3) determine the effect of work motivation on the performance of precarious teachers. in PAUD in the city of Mataram. This type of research is quantitative associative with a sample of non-permanent teachers in PAUD spread across the city of Mataram. The data collection method used a survey through filling out a questionnaire on a google form with a Likert scale of 1-5 and data analysis using SmartPLS 3.0. The results of hypothesis testing found that all variables, namely compensation, work environment, and work motivation had a positive and significant effect on the performance of non-permanent teachers with P-Value values of 0.000, 0.000, and 0.008 where all values were <0.05. Thus, the higher the compensation, a good work environment, and high work motivation, the performance of non-permanent teachers in PAUD throughout the city of Mataram will also increase.*

Keywords: *compensation; work environment; work motivation; teacher performance*

1. PENDAHULUAN

Kebutuhan akan pendidikan menjadi kebutuhan utama dalam kehidupan seseorang, hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan dapat menunjukkan kualitas sumber daya yang dimiliki oleh bangsa yang bersangkutan. Dewasa ini pendidikan telah mengalami perkembangan yang semakin pesat, hal ini mengakibatkan adanya

persaingan yang sangat ketat di dunia pendidikan, oleh sebab itu untuk mengadapinya diperlukan kualitas pendidikan yang bermutu dan semakin meningkat (Sukitman, 2010). Kualitas pendidikan yang bermutu salah satunya berasal dari sumber daya yang ditunjukkan oleh kinerja dan produktivitas yang tinggi. Guru sebagai tenaga pendidik memegang peranan penting dalam mencerdaskan bangsa karena guru merupakan salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar yang menentukan keberhasilan pembelajaran dengan merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran.

Guru tidak tetap yang bekerja pada sekolah negeri maupun swasta sampai saat ini belum memiliki standar gaji dan jumlah kompensasi yang menitik beratkan pada jam pembelajaran, tingkat jabatan, dan tanggung jawab masa depan peserta didik. Apalagi guru yang bekerja di tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) banyak diantara mereka yang bekerja melebihi dari imbalan yang diterima. Dengan kata lain, insentif atau gaji yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka emban.

Hampir sebagian besar PAUD yang ada termasuk ke dalam lembaga swasta. Sehingga segala kebutuhan operasional tentulah bergantung pada jumlah pemasukan yang diterima setiap bulannya. Bagi guru yang tersertifikasi pengurangan kompensasi tidak begitu berpengaruh terhadap penerimaan gaji/upah yang diterima, namun tidak demikian bagi guru tidak tetap/honorar. Tak sedikit lembaga PAUD mengurangi jumlah tenaga pendidik demi menutupi krisis yang dialami oleh lembaganya. Pengurangan kompensasi maupun tenaga kerja kependidikan mengakibatkan kurangnya tingkat derajat kepuasan, motivasi dalam bekerja serta hubungan sejawat menjadi menurun, hal ini tentu berpengaruh terhadap kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan sekolah juga berperan terhadap kinerja guru, karena kebersihan, keamanan sekolah, keharmonisan antar guru, pegawai dan lainnya akan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana prasarana yang disediakan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan menjadikan karyawan tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stress kerja dan mampu mempengaruhi kinerja pada organisasi tersebut (Rahim dkk., 2017).

Pada dasarnya, tujuan organisasi dapat tercapai bila memperhatikan adanya motivasi pada diri karyawan. Salah satu aspek pendorong timbulnya motivasi yaitu aspek dari dalam (instrinsik). Jika karyawan memiliki motivasi instrinsik yang baik, maka tidak perlu pengawasan ketat dalam pekerjaan dan tidak perlu perintah dari atasan untuk melakukan pengembangan diri (Siregar dkk., 2019). Untuk itu agar menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan (Damayanti dkk., 2013).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat dilakukan dengan usaha-usaha maksimal dari sumber daya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan maupun perbaikan system kerja sebagai kelanjutan penilaian terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan organisasi.

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan (Siregar dkk., 2019). Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya.

Begitu pula menurut Rivai (dalam Tonga & Huda, 2019) yang menyatakan bahwa kinerja suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu eferensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut (Musran dkk., 2019) kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Hasibuan (dalam Kustanto & Harsoyo, 2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Selain itu Wibowo (dalam Rasyid & Tanjung, 2020) menyatakan kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai salah satu imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan yang tetap. Pemberian kompensasi bertujuan sebagai pemenuhan kebutuhan, meningkatkan produktifitas kerja, memajukan organisasi atau perusahaan, dan menciptakan keseimbangan dan keadilan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Menurut Sarwoto (dalam Rahim dkk., 2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan

kerja fisik (physical working environment) dan 2) Suasana kerja/Lingkungan kerja non fisik (Non - Physical Working Environment).

Menurut Sedarmayanti (dalam Holid & Meilani, 2018) ia mengelompokkan lingkungan kerja menjadi dua dimensi, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja social (non fisik). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan, Sedarmayanti (dalam Nuryasin dkk., 2016). Sedangkan menurut (Nuryasin dkk., 2016) lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama.

Selain itu Sedarmayanti (dalam Holid & Meilani, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja sosial terdiri dari dua indikator yakni: hubungan antara atasan dengan bawahan, dan hubungan antara sesama rekan kerja. Sedangkan Cokroaminoto dalam (Nuryasin dkk., 2016) menyebutkan unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang dalam (Ristiana, 2012) motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Motivasi secara sederhana dapat diartikan “Motivating” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan, Siagian dalam (Rahim dkk., 2017).

Menurut Robbins dalam (Siregar dkk., 2019) motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya segala upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja. Selain itu, (Siregar dkk., 2019) menyatakan motivasi merupakan suatu keadaan yang

timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Sofyandi dan Guniwa (2007) yang dikutip oleh (Kusuma, 2013), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hirarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis (*physiological need*), kebutuhan akan keselamatan dan keamanan (*safety need*), kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang (*social need*), kebutuhan akan penghargaan (*esteem need*), dan kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization need*).

Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Parmin telah melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Parmin, 2017). Penelitian yang dilakukan termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif uji korelasi dengan analisis jalur. Hasil penelitian menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Suryani, 2019) menguji tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini ialah menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan analisis data berupa SPSS. Hasil yang ditemukan ialah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pemberian kompensasi yang

tinggi secara signifikan pula mempengaruhi peningkatan dalam kinerja karyawan. Begitu pula pada lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal yang senada juga ditemukan oleh (Putra & Elfiswandi, 2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci”. Dalam penelitiannya ditemukan kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dijelaskan melalui hasil analisis data yang telah diperoleh.

Sementara itu, penelitian lain yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja ialah penelitian yang telah dilakukan oleh (Tonga & Huda, 2019). Penelitian tersebut menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya kompensasi dan lingkungan kerja sebagai *variable independent* sedangkan motivasi kerja sebagai *variable intervening* menggunakan analisis data *Structural Equation Model* (SEM). Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Sesuai dengan hasil yang ditemukan semakin tinggi pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif maka dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja, dengan adanya motivasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam mengemban tugasnya dengan baik.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tonga dan Huda, penelitian yang dilakukan oleh (Musran dkk., 2019) juga menguji tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja. Musran dkk., meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja”. penelitian ini termasuk model kuantitatif dengan analisis data regresi berganda menggunakan SPSS. Ditemukan hasil bahwa kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Dengan adanya kompensasi yang baik maka seorang guru akan termotivasi bekerja lebih baik untuk mendapatkan predikat kinerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan sesama guru yang baik juga memotivasi guru untuk bekerja lebih baik lagi.

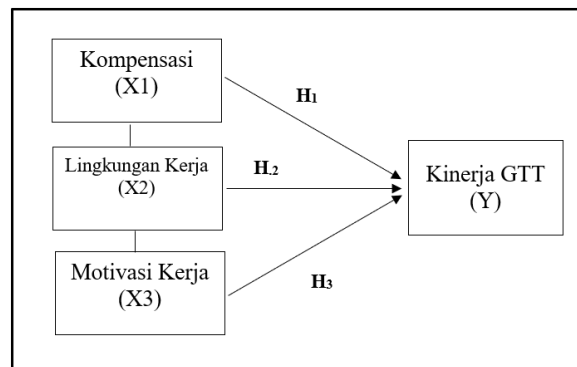
Selain Lingkungan kerja yang baik, budaya organisasi juga sangat dibutuhkan dalam menciptakan tingkat motivasi kerja yang luar biasa dalam mendorong kemampuan terbaik guru dalam mendidik para siswa menjadi lebih baik.

Berkaitan dengan kompensasi, motivasi, dan kinerja, (Meutia dkk., 2017) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan kompetensi dengan motivasi sebagai intervening dalam meningkatkan kinerja. Pada penelitian ini kompensasi yang digunakan ialah kompensasi finansial dan non finansial dengan analisis data menggunakan persamaan structural berbasis varians, smart PLS untuk memecah permasalahan SEM. Responden dalam penelitian ini sebanyak 100 pegawai perusahaan. Menemukan hasil bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi maupun kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan tidak jauh dari pengharapan karyawan mampu menciptakan rasa puas sehingga cenderung meningkatkan motivasi karyawan untuk lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diperoleh, maka motivasi kerja akan cenderung menurun dan otomatis kinerja karyawan akan menurun pula (Meutia dkk., 2017).

Penelitian tentang motivasi guru sebelumnya pernah dilakukan oleh (Haribowo dkk., 2015) yang mengangkat judul “Motivasi Kerja Guru Honorer ditinjau dari *Quality of Work Life*” yang hasilnya menunjukkan sulitnya untuk mencari pekerjaan banyak individu menerima sistem kontrak, termasuk untuk profesi guru. Individu mau menerima keadaan seperti itu karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi seiring dengan berjalannya waktu individu juga berharap ada pengangkatan dari guru honor menjadi guru tetap. Dalam artian individu menginginkan adanya pengakuan. Individu berusaha untuk meningkatkan prestasinya agar keinginannya dapat terwujud, karena fasilitas yang diperoleh guru honor tidak sama dengan guru tetap.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sangatlah besar. Imbalan yang memadai, berupa imbalan financial dan dalam bentuk penghargaan kepada karyawan sebagai upaya pemenuhan kebutuhan untuk memperoleh hasil kerja yang memuaskan (Sofiyah Eka Alfiah, 2016). Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya, pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena masalah upah.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Arifin, 2017; Hatta & Rachbini, 2017; Meutia dkk., 2017; Muljani, 2002; Parmin, 2017; Riyadi, 2011; Widodo, 2017). Jadi kepuasan kompensasi memiliki peran yang sama penting baik secara individu maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

H₁: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap di PAUD sekota Mataram

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Lingkungan kerja seperti ruangan kerja dengan pembatas yang minim dan setiap karyawan memiliki ukuran meja yang sama dapat mempermudah karyawan untuk berinteraksi dan mampu melihat lingkungan sekitar dengan lebih luas. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal (Danupranata & Fauziah, 2018). Demikian pula, keselamatan tempat kerja memberikan keamanan tempat kerja. Karyawan perlu bersikap tenang untuk mengoptimalkan hasil kerjanya. Ketakutan dan kekhawatiran muncul ketika keselamatan karyawan tidak terjamin. Kecemasan dan kekhawatiran berdampak negatif pada kinerja (Thahir, 2019).

Lingkungan kerja non fisik sangat penting untuk kegiatan belajar mengajar. Dukungan untuk memberikan kenyamanan kepada guru mempengaruhi kinerja guru dan dapat menurunkan kinerja belajar siswa. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk membuat pekerjaan guru lebih efektif. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat mempengaruhi fisiologi dan psikologi guru di tempat kerja (Mulyadi, 2019).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan hasil yang signifikan. Di mana lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Mulyadi, 2019; Ardianysah & Sistra, 2006; Kultsum, 2017; Sholehati & Hadijah, 2019)

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap di PAUD sekota Mataram

2.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Motivasi bisa datang dari seseorang atau sesuatu sering dikenal sebagai motif internal, bisa juga berasal dari luar seseorang dan disebut juga motif eksternal. Faktor motivasi ini bisa berdampak positif atau negatif bagi guru.

Kinerja yang sukses ketika guru termotivasi untuk bekerja dengan lebih semangat. Karena motivasi adalah dorongan yang terkandung dalam diri manusia, sesuatu yang menyebabkan manusia melakukan tindakan atau menjadi dasar dari tindakan individu

(Rahmi & Zulminiati, 2019). Lalu motif guru adalah keinginan yang terkandung dalam diri guru yang mendorong mereka untuk bertindak setelah menyelesaikan suatu tugas, dan dalam melakukan pembelajaran, guru memiliki ide dan gagasan untuk berkembang menjadi lebih baik. Semakin guru termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan sehingga mampu meningkatkan mutu organisasi (Haingu, 2019; Rahmi & Zulminiati, 2019; Sakerani, 2021; Suseno et al., 2017; Yanti, 2021; Yumna et al., 2021).

H₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap di PAUD sekota Mataram

2.4.4 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan dituntut memiliki kinerja karyawan yang optimal guna mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu yaitu tugas individu, perilaku individu, ciri individu. Rivai dalam (Fikri dkk., 2018) menyebutkan beberapa manajemen kompensasi yang efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. kompensasi diberikan bertujuan agar terbentuk sebuah ikatan Kerjasama yang bersifat formal antara karyawan dan organisasi, Hasibuan dalam (Fikri et al., 2018).

Studi empiris membuktikan, seperti penelitian Wijaya (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa lembaga melakukan berbagai upaya untuk mempertahankan dan menunjukkan eksistensi melalui kinerja yang efektif.

Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai atau karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Terpenuhinya kebutuhan yang menunjang pekerjaan seseorang mampu mempengaruhi semangat kerja karyawan yang sekaligus berdampak pada kepuasan kerja karyawan dalam memenuhi target pekerjaannya (Kusumastuti dkk., 2019). Apabila lingkungan kerja yang disediakan tidak nyaman bahkan mengganggu konsentrasi karyawan ketika melakukan pekerjaannya, maka hal ini akan berdampak negatif pada kerja karyawan.

Kusumastuti dkk., (2019) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Firman Hakim (2018) yang memperkuat bahwa pengaruh lingkungan kerja mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mampu menimbulkan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan (Firman Hakim, 2018; Hanafi & Yohana, 2017; Kusumastuti dkk., 2019; Meutia et al., 2017; Mulyono dkk., 2020)

Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja menimbulkan semangat atau dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi merupakan salah satu factor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja (Sakiman, 2019). Adanya keinginan, kebutuhan dan rasa aman merupakan tiga aspek motivasi yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu, Winardi dalam (Sakiman, 2019).

Menurut Rismayadi & Maemunah (2016) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seseorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang besarnya berbeda dari satu orang dengan orang lainnya. Sejalan dengan itu Hanafi & Yohana (2017) menyatakan bahwa motivasi mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi motivasi yang diperoleh maka semakin besar pula kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik dengan adanya kepuasan kerja yang besar pula. Hal ini diperkuat oleh Lianna dkk., (2017) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Berarti semakin besar dorongan atau motivasi yang diterima karyawan maka dapat menimbulkan kesenangan serta kepuasan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan (Hanafi & Yohana, 2017; Rismayadi & Maemunah, 2016; Sakiman, 2019).

H4: Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap di PAUD sekota Mataram

3. METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini ialah menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan unit analisis yang dituju ialah individu, yaitu guru tidak tetap dan informasi yang diperoleh hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu (*cross sectional*). Penelitian ini dilaksanakan pada seluruh PAUD di Kota Mataram yang terbagi menjadi 6 kecamatan yaitu kecamatan Ampenan, Cakranegara, Mataram, Sandubaya, Sekarbela, dan Selaparang.

Teknik sampling yang digunakan ialah *Proportionate Stratified Random Sampling* sehingga ditemukan sampel sebanyak 176 guru tidak tetap. Data yang dikumpulkan melalui metode survey dengan mengisi link *google form* dengan skala likert 1-5. Sehingga data dalam penelitian ini berupa data primer kuantitatif yang dianalisis menggunakan *SmartPLS 3.0* dengan menguji *outer model* dan *inner model*. Pemilihan teknik analisis data ini melihat luasnya populasi dan responden yang tersebar di berbagai wilayah kota Mataram sehingga peneliti memilih *SmartPLS 3.0* sebagai teknik analisis data yang sesuai. Data yang diperoleh riil dari responden yang sesuai dengan sampel penelitian ini. Pengujian hipotesis melihat pada nilai t-statistik dan nilai p-value dengan probabilitas sebesar 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel eksogen dalam penelitian ini ialah Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel endogen ialah Kinerja Guru Tidak Tetap. Dari pengujian *Outer Model* ditemukan hasil uji *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* sesuai dengan tabel berikut.

Tabel 1. *Convergent Validity*

<i>Convergent Validity</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
KINERJA GURU TIDAK TETAP	0.696
KOMPENSASI	0.542
LINGKUNGAN KERJA	0.550
MOTIVASI KERJA	0.560

Dari nilai AVE di atas, dapat disimpulkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang tepat. Diperkuat dengan nilai *Discriminant Validity* sebagai berikut.

Tabel 2. Discriminant Validity

<i>Discriminant Validity</i>	KINERJA GTT	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA
KINERJA GTT	0.834			
KOMPENSASI	0.964	0.736		
LING. KERJA	0.949	0.926	0.741	
MOTIVASI KERJA	0.948	0.938	0.934	0.749

Sesuai dengan data di atas, nilai masing-masing variabel >0,7 sehingga semua indikator pada masing-masing variabel dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang tepat dan valid.

Pengujian *outer model* selanjutnya ialah uji reliabilitas dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dan menemukan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
KINERJA GURU TIDAKTETAP	0.965	0.969
KOMPENSASI	0.915	0.928
LINGKUNGAN KERJA	0.919	0.933
MOTIVASI KERJA	0.906	0.925

Sesuai dengan data tersebut di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada setiap variabel memiliki nilai >0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel sudah reliabel.

Pengujian *Inner model* dilakukan menemukan nilai *R-Square* sebesar 0,955 dan *R-Square Adjusted* sebesar 0,954 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara serentak mempengaruhi Kinerja Guru Tidak tetap sebesar 95,5% atau setara dengan 95,4% maka pengaruh konstruk eksogen terhadap endogen termasuk kuat.

Tabel 4. Uji-T (Path Coefficient)

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P Values</i>
KOMPENSASI ->					

KINERJA GURU TIDAK TETAP	0.489	0.492	0.081	6.057	0.000
LINGKUNGAN KERJA - > KINERJA GURU TIDAK TETAP	0.305	0.304	0.055	5.513	0.000
MOTIVASI KERJA -> KINERJA GURU TIDAK TETAP	0.205	0.203	0.078	2.645	0.008

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat diketahui nilai t-statistik pada hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap sebesar $6,057 > 1,96$ dan dapat terlihat pula nilai (p) sebesar 0,000 atau $p < 0,05$. Maka hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh lembaga kepada guru tidak tetap, maka tingkat kinerja guru tidak tetap akan semakin tinggi pula.

Pada kolom berikutnya dapat diketahui nilai t-statistik pada hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap sebesar $5,513 > 1,96$ dan dapat terlihat pula nilai (p) sebesar 0,000 atau $p < 0,05$. Maka hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Semakin baik lingkungan kerja di lembaga maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan oleh guru tidak tetap.

Selanjutnya dapat diketahui nilai t-statistik pada hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap sebesar $2,645 > 1,96$ dan dapat terlihat pula nilai (p) sebesar 0,008 atau $p < 0,05$. Maka hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh atasan maka akan semakin tinggi pula kinerja guru tidak tetap.

4.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap

Sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan di atas, hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh lembaga dan diterima oleh guru tidak tetap di PAUD, maka tingkat kinerja guru tidak tetap akan semakin tinggi pula. Tingkat dedikasi seorang guru sangatlah tinggi terhadap tugas dan tanggungjawabnya, oleh sebab itu

pengelola lembaga senantiasa memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh guru tidak tetap tersebut demi kesejahteraannya.

Karena pada kenyataannya jumlah kompensasi menjadi tolak ukur bagi kinerja yang diberikan oleh guru tidak tetap dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kartikaningrum dan Nugraheni (2020) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Artinya peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan kompensasi yang diberikan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Elfiswandi (2020) yang menjelaskan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian pada dasarnya, kompensasi yang diberikan tak hanya berupa gaji, upah, insentif, bonus dan lainnya melainkan pemberian kompensasi tak langsung seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lainnya juga dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja guru tidak tetap.

4.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Artinya, semakin baik lingkungan kerja (non-fisik) yang berada di lingkungan lembaga maka akan semakin baik pula kinerja guru yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja guru tidak tetap akan terbentuk dengan adanya lingkungan yang baik di sekitar lembaga. Interaksi serta hubungan kerja yang baik antar rekan kerja merupakan suatu kenyamanan bagi guru itu sendiri dalam menyelesaikan tugasnya. Adanya rasa nyaman akan menimbulkan rasa toleransi yang tinggi pada rekan kerja, sehingga ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan keinginan untuk saling membantu dan menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut akan semakin tinggi. Dengan adanya hubungan yang saling membantu inilah dapat mempengaruhi kenyamanan seseorang dalam bekerja. Tingkat kenyamanan dan keamanan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang (Rahim dkk., 2017).

Pemenuhan kebutuhan akan pemeliharaan lingkungan non-fisik lainnya ialah dengan adanya struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerjadari pihak yang

diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja pegawai. Pegawai akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Elfita dkk., (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja (non-fisik) berpengaruh terhadap kinerja guru. Diperkuat oleh Pratiwi dan Helmy (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Sejalan dengan hal tersebut Voekli dkk., (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sesuai dengan hal tersebut maka lingkungan kerja sekolah harus terjalin dengan baik khususnya pada lingkungan kerja non-fisik agar mutu lembaga semakin meningkat.

Dari adanya status pekerjaan yang sesuai ini maka lembaga juga dengan mudah untuk manajemen struktur kelebagaannya masing-masing. Terorganisirnya struktur kelembagaan menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan demi terbentuknya faktor pemeliharaan yang baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang baik demi meningkatnya kinerja guru tidak tetap yang dapat mencapai target lembaga (Thahir, 2019).

4.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap

Hasil penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diterima oleh guru tidak tetap di PAUD, maka tingkat kinerja yang diberikan oleh guru tersebut akan semakin tinggi pula. Hal ini ditunjukkan dari pengakuan akan status sesuai dengan bidangnya. Selain itu, kesiapan guru menerima suatu tugas tambahan serta kehadirannya dalam pertemuan yang diadakan oleh gugus maupun tingkat pertemuan lainnya sebagai keaktifannya dalam berorganisasi merupakan salah satu bentuk motivasi kerja yang menjadikan guru harus berperan baik demi menjalankan tugasnya. Meskipun masih memiliki status guru tidak tetap keikutsertaan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan akan tetap menjadi prioritas utama.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian yang telah dilakukan oleh Sakerani (2021) menemukan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru yang dapat dikatakan bahwa semakin motivasi kerja maka kinerja guru akan semakin baik pula. Senada

sengan hal tersebut, penelitian Yumna dkk., (2021) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja mampu menentukan kinerja guru sehingga peran motivasi sangat penting. Diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yanti (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adanya motivasi yang diberikan oleh atasan secara maksimal dan berkala dapat menciptakan rasa nyaman dan puas bagi guru, khususnya pada guru tidak tetap. Sebab, mereka akan merasa lebih dihargai dan diakui tingkat kinerja yang diberikan. Apabila pemenuhan kepuasan dan kenyamanan yang diterima guru telah baik maka rasa keinginan untuk keluar dari instansi atau lembaga tersebut akan berkurang. Selain itu, pemberian pelatihan sebagai bentuk peningkatan mutu pegawai setiap tahunnya dapat menjadikan sebuah motivasi bagi seorang guru PAUD demi peningkatan kariernya di masa depan. Dengan demikian sumber daya guru pada lembaga tersebut akan semakin baik dan dapat meningkatkan mutu layanan pendidikan (Haingu, 2019).

4.4 Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terlihat bahwa nilai *R-Square Adjusted* dari Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja (X1, X2, dan X3) secara serentak memengaruhi Kinerja Guru Tidak Tetap (Y) sebesar 0,954 atau setara dengan 95,4%. Sesuai dengan temuan data tersebut, maka hipotesis empat yang berbunyi “Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Tidak tetap di PAUD Se-Kota Mataram” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap di PAUD Se-Kota Mataram. Artinya semakin tinggi pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik, serta semakin tinggi motivasi kerja yang diterima oleh seorang guru tidak tetap di PAUD, maka tingkat kinerja yang diberikan akan semakin tinggi dan baik pula. Ini ditunjukkan melalui hasil penelitian bahwa guru akan lebih menjalankan beban dan tanggung jawabnya dengan baik apabila pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja, di samping itu lingkungan kerja yang baik akan tercipta dengan seringnya guru melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyusun rencana pembelajaran, laporan akhir maupun tugas lainnya. Dengan adanya hubungan kerja yang baik, maka

guru akan termotivasi dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi guru yang selama ini diemban.

Semakin tinggi motivasi dalam diri guru akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Demi menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan kemampuan yang ia miliki dapat ditunjukkan melalui perilaku yang baik terhadap seluruh rekan kerja. Dari adanya hubungan yang harmonis dapat membantu guru meningkatkan kerjasama tim sehingga beban kerja terasa lebih ringan dan nyaman berada di lingkungan sekolah.

Peningkatan kinerja yang dialami oleh guru tidak tetap tentunya berkaitan erat dengan penerimaan penghargaan dari hasil yang telah mereka capai demi tercapainya tujuan berorganisasi. Selain itu, hubungan kerja yang terjalin dengan harmonis antar rekan kerja maupun atasan menjadi salah satu faktor penting dalam tercapainya kinerja yang maksimal. Tak hanya itu, pemberian motivasi dan terbentuknya motivasi dalam diri guru mampu menjadi tolok ukur dalam peningkatan kinerja guru tidak tetap.

5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah ditemukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PAUD se-Kota Mataram yang dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan pemberian kompensasi yang tinggi pada guru tidak tetap di PAUD se-Kota Mataram mampu mempengaruhi kinerja mereka menjadi lebih baik, pun sebaliknya apabila pemberian kompensasi rendah maka kinerja guru tidak tetap akan semakin rendah pula.

Selain itu, ditemukan hasil lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di PAUD se-Kota Mataram yang dibuktikan melalui hasil analisis yang menunjukkan adanya lingkungan kerja (non-fisik) yang baik di lingkungan lembaga bagi guru tidak tetap di PAUD se-Kota Mataram maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya menjadi lebih baik pula, pun sebaliknya apabila lingkungan kerja (non-fisik) tidak baik maka tingkat kinerja guru tidak tetap akan semakin menurun.

Serta, ditemukan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di PAUD se-Kota Mataram yang dibuktikan dengan adanya

motivasi kerja yang tinggi diterima oleh guru tidak tetap di PAUD se-Kota Mataram akan meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, pun sebaliknya apabila motivasi kerja dari atasan maupun pengelola lembaga yang diterima rendah maka kinerja yang diberikan akan semakin rendah pula.

5.2 Keterbatasan

Peneliti sadar bahwa banyak keterbatasan yang dimiliki diantaranya ialah keterbatasan dalam hal waktu dan responden yang dituju serta akomodasi demi terselesaikannya penelitian ini. Namun, adanya keterbatasan tidak menutup kemungkinan penelitian ini dapat terselesaikan dengan maksimal atas bantuan dari berbagai pihak yang turut mendukung.

5.3 Saran

Hendaknya pengelola lembaga lebih memperhatikan kesejahteraan guru dengan memberikan kompensasi yang layak sesuai dengan beban kerja, lama kerja, prestasi yang diberikan, serta lebih memperhatikan penempatan kerja sesuai bidang yang dimiliki oleh guru dan menghargai tingkat pendidikannya.

Adanya program pendukung yang menarik dan mampu meningkatkan perkembangan anak secara optimal merupakan tolak ukur yang penting melihat banyaknya lembaga lain yang juga memberikan pelayanan bagi anak usia dini sehingga mampu bersaing dalam bidang pendidikan yang lebih profesional. Dengan demikian, sekiranya setiap guru dan pengelola lembaga selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi demi perubahan yang lebih baik dan bermutu di bidang pendidikan.

Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya lebih meningkatkan variabel penelitian yang akan diteliti serta lebih memperhatikan wilayah yang tepat untuk dijadikan sampel penelitian. Selain itu, hendaknya indikator-indikator yang dijadikan tolak ukur lebih jelas dan sesuai sehingga dapat merefleksikan variabel yang akan diteliti untuk memudahkan peneliti memperoleh data di lapangan. Perlu juga sebagai seorang peneliti untuk selalu memahami teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian

untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data yang ditemukan. Disamping itu, seorang peneliti hendaknya selalu menggunakan referensi data yang terkini sehingga dapat membantu dalam mendeskripsikan variabel yang akan diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianysah, T. E., & Sistra, A. (2006). Analisis Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Honorer Di Kabupaten Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 8(1), 47–58.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87–98.
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Danupranata, G., & Fauziah, E. N. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja GTY (Guru Tetap Yayasan)*. 1–17.
- Elfita, R., Mailani, I., & Zulhaini. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filal Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikamah*, 1(1), 37–55. <https://core.ac.uk/download/pdf/236419438.pdf>
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 23–32. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v7i1.41>
- Firman Hakim, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada Banjarmasin Post Group). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 62(2), 131–140.
- Haingu, R. M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Paud Di Kecamatan Kota Tambolaka Dan Loura Kabupaten Sumba Barat Daya. *Jurnal Edukasi Sumba (JES)*, 3(2), 129–134. <https://doi.org/10.53395/jes.v3i2.57>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hatta, I. H., & Rachbini, W. (2017). Budaya Organisasi, Insentif, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Avrist Assurance. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 74. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i1.106>
- Holid, A., & Meilani, R. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Akademik Di Sebuah Perguruan Tinggi Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 201. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9456>
- Kartikaningrum, I., & Nugraheni, R. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada SD Negeri di Kabupaten Temanggung)*. 9, 1–9.

- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *RELEVANCE: Journal of Management and Business*, 2(1), 217–226. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1523>
- Kusuma, A. A. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*.
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Lianna, L., Suhana, & Romadi. (2017). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasional pada kinerja guru dimediasi oleh kepuasan kerja. *Infokam*, 13(1), 33–41.
- Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 353–369. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.12>
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 4(2), 108–122. <https://doi.org/10.9744/jmk.4.2.pp.108-122>
- Mulyadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Kota Tangerang. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 1(3), 16–29. <https://pdfs.semanticscholar.org/c7e9/652c29e7abc7301904871d24fc4827a11ba0.pdf>
- Mulyono, M., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). Analisis Pelatihan, Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Smp Negeri 21 Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 284–292. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.969>
- Musran, Makrus, M., & Wargianto. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 05(02), 1–19.
- Nuryasin, I., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 52–60. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1610/1993>
- Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 16(01), 21–39. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i01.78>
- Pratiwi, S., & Helmy, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Person Job Fit, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SMK Negeri Gombang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1093–1108.
- Putra, R. N., & Elfiswandi. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. *Janmaha*, 12.

- Rahim, A., Syech, S., & MS, M. Z. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(2), 133. <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.25>
- Rahmi, F., & Zulminiati, Z. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru Taman Kanak Kanak di Kecamatan Padang Utara Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 8(2), 37. <https://doi.org/10.24036/bmp.v8i2.105043>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Rismayadi, B., & Maemunah, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Ristiana, N. (2012). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt)*, 1(1), 5–61.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1). <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Sakerani, S. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kota Banjarmasin. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 10(2), 203–224. <https://doi.org/10.26877/jmp.v10i2.9434>
- Sakiman, S. (2019). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru taman kanak-kanak non-PNS Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 1(1), 30. <https://doi.org/10.26555/jptp.v1i1.15130>
- Sholehati, P., & Hadijah, H. S. (2019). Determinan Kinerja Guru: Kompensasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 168. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18011>
- Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Sjafri, M. (2009). *Horison Bisnis, Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia.
- Sofiyah Eka Alfiyah. (2016). Motivasi kerja, loyalitas, dan kualitas karyawan terhadap kinerja karyawan pt. varia usaha gresik. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 144–155.
- Sukitman, T. (2010). Pengembangan Bahan Ajar IPS Berbasis Pendidikan Kecakapan Hidup (Life Skills) di SDI Surya Malang. *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang*.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260–277.
- Suseno, I., Supeno, S., & Miranti, I. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Bahasa Inggris SMP DKI Jakarta. *Deiksis*, 9(01), 90. <https://doi.org/10.30998/deiksis.v9i01.906>
- Thahir, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik Terhadap Kinerja Guru.

- Jurnal Ilmiah Islamic Resources*, 16(2), 125. <https://doi.org/10.33096/jiir.v16i2.12>
- Tonga, A., & Huda, N. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Pt. Petroil Indonesia. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 3(1), 1–23. <https://doi.org/10.33476/jeba.v3i1.739>
- Voenli, Ahmad, S., & Houtman. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 594–601. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/990>
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>
- Yanti, H. (2021). *Pengaruh Efikasi Disi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. 7(2), 6.
- Yumna, M. S., Wahyuningsih, S., & Rahmawati, A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Paud Pada Masa Pandemi Di Kecamatan Laweyan. *Jurnal Kumara Cendekia*, 9(4).