



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH  
MENENGAH PERTAMA NEGERI 21 BATANG HARI**

**Anjuna Cahya Azzahra**  
Universitas Islam Batang Hari

**Sukatin**  
Universitas Islam Batang Hari

**Zilawati**  
Universitas Islam Batang Hari

Alamat: Jl. Gajah Mada Teratai Muara Bulian 36612 Telp. (0743) 21749 Website :  
[www.unisbajambi.ac.id](http://www.unisbajambi.ac.id)

Korespondensi penulis: [anjunacahya19@gmail.com](mailto:anjunacahya19@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to describe, test and analyze the influence of the work environment and compensation on teacher work motivation at the 21 Batang Hari State Junior High School. This type of research is quantitative using a survey approach. To obtain the researched data, researchers took population data, namely all 33 teachers at Batang Hari 21 State Junior High School. The methods used were questionnaires and documentation, then the researchers carried out multiple linear regression analysis using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results of this research can be concluded that there is a significant influence of the work environment on teacher work motivation of 55.6%, meaning that the better the work environment at the Batang Hari 21 State Junior High School, the better the teacher's work motivation. There is a significant influence of compensation on teacher work motivation of 43.1%, meaning that if compensation is carried out clearly and appropriately, the teacher's motivation will be even better. This shows that the work environment and compensation both have a significant influence on teacher work motivation by 94.2%. Based on the results of this research, it can be concluded that the research hypothesis which states "The Influence of the Work Environment and Compensation on Teacher Work Motivation" is acceptable.*

**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Teacher Work Motivation.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan, menguji, dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Batang Hari. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survei. Untuk mendapatkan data yang diteliti peneliti mengambil data populasi yaitu seluruh guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Batang Hari sebanyak 33 orang. Adapun metode yang digunakan adalah angket dan dokumentasi, kemudian peneliti melakukan analisis regresi linear berganda menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 55,6 % artinya semakin bagus lingkungan kerja yang terdapat di Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Batang Hari maka semakin bagus pula motivasi kerja guru tersebut. Adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 43,1% artinya jika kompensasi telah dilakukan secara jelas dan sesuai maka motivasi guru tersebut akan semakin bagus pula. Hal itu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi sama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru sebesar 94,2%. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru" dapat diterima.

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Guru.

## **LATAR BELAKANG**

Guru merupakan unsur pokok yang penting dalam pendidikan. Jika hanya ada murid tanpa adanya guru, tidak akan terjadi kegiatan belajar mengajar. Begitu pula sebaliknya. Guru

merupakan gelar yang digunakan untuk jabatan, posisi, dan profesi orang yang mendedikasikan diri dalam dunia pendidikan melalui interaksi edukatif terstruktur, resmi, dan terorganisir. Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dinyatakan bahwa: “Guru merupakan pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di jalur pendidikan formal, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan menengah” (Dewi Safitri, 2019). Sekolah ialah organisasi di mana terdapat guru dan tenaga kependidikan lainnya. yang bersangkutan mempunyai tugas dan merupakan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan pendidikan (Darmawan Harefa, 2020). Selain kompetensi guru, faktor motivasi guru dalam melaksanakan kegiatan juga sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Hal ini disebabkan karena motivasi adalah dorongan atau daya penggerak yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah sebuah tujuan tertentu.

Motivasi kerja guru dalam penelitian ini menurut Sunyoto dalam Bambang mengatakan motivasi kerja guru adalah keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja guru merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri individu dan dapat dipengaruhi oleh imbalan moneter dan nonmoneter. Akan tetapi, terdapat banyak faktor eksternal lain yang juga berperan dalam memengaruhi kinerjanya, baik secara positif maupun negatif. Hal ini akan tergantung pada situasi serta kondisi yang dihadapi oleh individu tersebut. (Bambang, 2020).

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi motivasi kerja guru diantaranya lingkungan kerja dan kompensasi.

Lingkungan kerja menurut Komarudin dalam Ellen mengatakan bahwa lingkungan kerja - kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam organisasi - berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil, kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan (Ellen R. Sutrisno, 2022). Lingkungan yang memberikan kenyamanan dan rasa aman dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, dan kepuasan kerja ( Agustina dan Juhaine, 2024).

Menurut Hasibuan dalam Edi Winata berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja serta hasil kerja (Edi Winata, 2022).

Melihat terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Hal inilah yang penulis anggap menjadi permasalahan dan merasa sangat layak untuk diteliti lebih lanjut yaitu tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru

di Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Batang Hari”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi Kerja Guru**

Menurut Maslow dalam VIP Paramarta, dkk, menyebutkan motivasi yakni pemberian suatu hal yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Vip Paramarta, et.al, 2021). Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. (Widiarti, 2020). Motivasi kerja adalah faktor psikologis yang sangat penting bagi seorang guru dalam mencapai kesuksesan mengajar. Motivasi kerja adalah elemen krusial dalam konteks lembaga pendidikan, sebab para guru akan bekerja dengan penuh dedikasi saat mereka terinspirasi dengan semangat yang luar biasa (Mateus, Rakhmat, Andi 2023). Motivasi kerja merupakan proses yang mendorong seseorang untuk berperilaku secara khusus demi memenuhi kebutuhan individu yang penting untuk kehidupan. Ini termasuk kebutuhan untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan, dan rasa harga diri (Rizki dan Hery, 2021). Jadi motivasi kerja guru adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu tugas atau kegiatan dengan sebaik- baiknya agar mencapai prestasi yang tinggi.

Ada 2 metode motivasi menurut Hasibuan yaitu: (1) Metode langsung adalah motivasi, baik materiil maupun non-materiil, yang diberikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. (2) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang hanya diberikan melalui fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang semangat dan kelancaran dalam menjalankan tugas. Sehingga para karyawan merasa nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka (Firdaus dan Suarni, 2021). Apabila ia merasa butuh dan menginginkan sesuatu, ia termotivasi untuk melakukan kegiatan khusus untuk mendapatkan yang diinginkannya. Contoh hal yang mendorong seseorang untuk melakukan segala sesuatu demi kelangsungan hidupnya, termasuk menjalankan pekerjaan. Namun apabila ia tidak mempunyai tujuan atau motivasi tertentu untuk mendorong kinerjanya, maka hasil yang diinginkan tidak akan maksimal (Rika dan Isra, 2021). Motivasi kerja berasal dari keinginan individu. Ini dapat membangkitkan semangat, memunculkan keinginan, serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. (Saliano, et.al, 2024).

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru sangat banyak dikemukakan oleh para ahli, salah satunya menurut Frederich Herzberg menyatakan pada manusia berlaku faktor intrinsik (motivator) dan faktor ekstrinsik (pemeliharaan), menyimpulkan dari hasil

penelitiannya ada 6 faktor motivasi yaitu (1) prestasi (2) pengakuan (3) kenaikan pangkat (4) pekerjaan itu sendiri (5) kemungkinan untuk tumbuh, (6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sembilan faktor yang perlu diperhatikan yaitu (1) kebijaksanaan (2) supervisi (3) kompensasi (4) hubungan dengan atasan (5) hubungan dengan rekan kerja (6) kestabilan kerja (7) kehidupan pribadi (8) lingkungan kerja (9) status (Abdurrahim, 2021).

### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam bukunya menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan semua fasilitas yang ada di sekitar karyawan ketika mereka sedang bekerja. Fasilitas ini dapat memengaruhi kinerja mereka. Lingkungan kerja menurut Nitisemito didefinisikan sebagai segala hal yang ada di sekitar pekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. (A. Rusdiana, et.al, 2022).

Lingkungan kerja dapat diartikan dengan sesuatu atau situasi yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi sebuah pekerjaan yang sedang mereka kerjakan (Gilang, et.al, 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Ni Made dan Ni Wayan, 2019). Lingkungan kerja memuat segala hal di sekeliling pekerja yang dapat memengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam sebuah ekosistem organisasi. Oleh karena itu lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam setiap pekerjaan agar seluruh pekerjaan dapat dilakukan secara optimal (Mochamad, Basrowi, 2023).

Menurut pandangan Mudrika, lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai di tempat kerja memiliki pengaruh yang besar pada kinerja dan motivasi karyawan, sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dengan maksimal. (Parwita, et.al, 2023). Lingkungan kerja memainkan peran krusial. Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka akan membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan produktivitas mereka (Armansyah, 2024). Dengan memberikan perhatian pada lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi, hal ini dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. (Fitria, 2022).

### **Kompensasi**

Sastrohardiwiryo menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang

diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena mereka telah berkontribusi dengan tenaga dan pikiran untuk kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja (Edi Winata, 2022). Kompensasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karena dapat mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik mereka. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk memberikan perhatian terhadap pengaturan kompensasi yang adil dan wajar. Apabila karyawan merasa kinerja mereka tidak dihargai, motivasi dan kepuasan kerja mereka pun akan menurun. (Andiek, 2023).

Kompensasi itu bisa digolongkan menjadi dua bagian, yakni kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai secara rutin atau berkala sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi langsung mencakup gaji, bonus/insentif, dan komisi (Andi dan Hasrudy, 2020). Kompensasi berkaitan dengan motivasi. Kompensasi merupakan salah satu bentuk atau cara yang dapat merangsang munculnya motivasi dalam diri para karyawan di sebuah perusahaan (Siti Qomariah, 2023).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Batang Hari sebanyak 33 orang. Adapun sampel penelitian dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 33 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 27. 0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Untuk menjawab rumusan masalah 1, 2, dan 3 yaitu (1) Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja; (2) Kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja; dan (3) lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama- sama terhadap motivasi kerja. Hasil persamaan regresi secara otomatis dengan menggunakan software SPSS 27.0 sebagai berikut;

**Tabel 1. Hasil Analisis Persamaan Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja Guru ( $X_3$ )**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	14,971	3,136		4,775	,000
	Lingkungan Kerja	,525	,118	<b>,556</b>	4,451	,000
	Kompensasi	,441	,128	<b>,431</b>	3,449	,002
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru						

Sumber: Output SPSS 27.0

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh hasil koefisien regresi:

$$X_3 = P_{X_3X_1} X_1 + P_{X_3X_2} X_2 = 0,556 X_1 + 0,431 X_2.$$

Keterangan:  $X_3$ = Motivasi Kerja Guru;  $X_1$ = Lingkungan Kerja,  $X_2$ = Kompensasi. Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan:

- 1) Variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap motivasi kerja guru;
- 2) Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (lingkungan kerja dan kompensasi), bila variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka akan berpengaruh sebesar satu satuan pada variabel motivasi kerja guru. Artinya variabel motivasi kerja guru akan naik atau terpenuhi sebesar satu-satuan variabel lingkungan kerja dan kompensasi;
- 3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja guru adalah sebesar 0,556 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar konstanta= 14,971. Koefisien regresi bernilai positif artinya antara lingkungan kerja dan motivasi kerja guru berpengaruh positif.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru ( $X_3$ ), atau motivasi kerja guru ditentukan oleh lingkungan kerja adalah sebesar 0,556 atau 55,6%.

- 4) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja guru adalah sebesar 0,431 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi kerja guru mengalami peningkatan sebesar konstanta= 14,971. Koefisien bernilai positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru.

Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja guru ( $X_3$ ), atau motivasi kerja guru ditentukan oleh kompensasi adalah sebesar 0.431 atau 43,1%.

**1) Hipotesis Kesatu: Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja guru ( $X_3$ ).**

Hipotesis kesatu menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru ( $X_3$ ).

Hipotesis statistik yang diuji adalah :

$$H_0 : \rho_{3.1} \leq 0$$

$$H_i : \rho_{3.1} > 0$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 27, dimana untuk melihat pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel motivasi kerja guru ( $X_3$ ). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai  $t_{hitung}$  variabel  $X_1$  sebesar **4,451**, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (**4,451 > 1.692**), maka secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja guru. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

**2) Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh langsung kompensasi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja guru ( $X_3$ ).**

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru ( $X_3$ ).

Hipotesis statistik yang diuji adalah :

$$H_0 : \rho_{3.2} \leq 0$$

$$H_i : \rho_{3.2} > 0$$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan cara manual dan dengan menggunakan program SPSS versi 27.0, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel motivasi kerja guru ( $X_3$ ). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai  $t_{hitung}$  variabel  $X_2$  sebesar **3,449**, dikarenakan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (**3,449 > 1.692**), maka secara parsial kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu maka  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja guru. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

**3) Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ).**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja guru ( $X_3$ ). Hipotesis statistik yang diuji adalah :

$$H_0 : \rho_{3.1.2} \leq 0$$

$$H_i : \rho_{3.1.2} > 0$$

Kriteria pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak jika nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan terima  $H_0$  jika nilai  $f_{hitung} < f_{tabel}$ .

**Tabel 2. Hasil Uji Simultan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi Kerja Guru.**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Output SPSS Versi 27

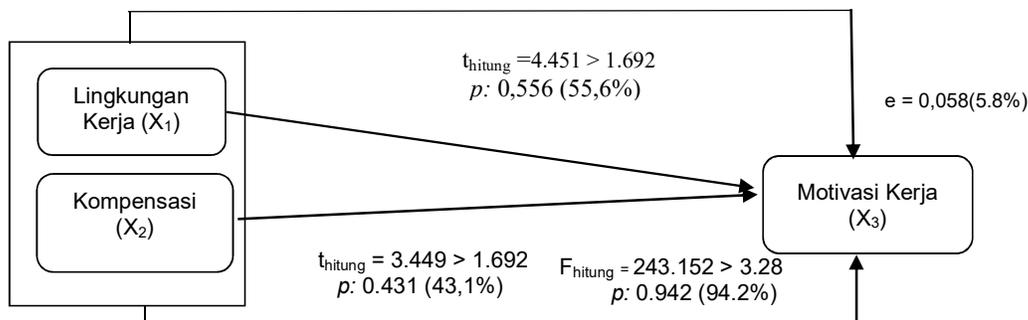
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3201,072	2	1600,536	<b>243,152</b>	,000 <sup>b</sup>
	Residual	197,474	30	6,582		
	Total	3398,545	32			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Output SPSS 27.0

Uji hipotesis ketiga diuji sesuai dengan paradigma yang mencerminkan hipotesis yaitu lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Untuk menjawab hipotesis ketiga maka dilakukan uji secara simultan (uji f). Dari uji Anova atau f test seperti yang tampak pada tabel di atas dengan menggunakan SPSS 27.0 *for windows* didapat  $f_{hitung}$  sebesar **243,152** dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (**243,152** > 3,28) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hasil persamaan yang dilakukan secara otomatis di atas di masukkan ke dalam gambar persamaan struktural berikut:

**Gambar 1. Persamaan Struktural.**



Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dibuat rangkuman hasil pengujian untuk setiap koefisien jalur variabel independen terhadap variabel dependen dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan) dalam tabel berikut ini:

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji antar Variabel Independent terhadap Variabel Dependent.**

No	Variabel	Hasil Pengujian antar Jalur			Ket
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
1	$X_1 - X_3$	55,6%	-	55,6%	Berpengaruh signifikan
2	$X_2 - X_3$	43,1%	-	43,1%	Berpengaruh signifikan

3	$X_1, X_2 - X_3$	-	-	94,2%	Berpengaruh signifikan
---	------------------	---	---	-------	------------------------

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa secara parsial variabel yang sangat berpengaruh adalah variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru yaitu sebesar 55,6%.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis baik secara parsial (uji t) maupun simultan (uji f), dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4. Rangkuman Uji t (Parsial) dan Uji f (Simultan).**

No	Hipotesis	$t_{hitung}$	$t_{tabel, 0.05\%}$	$F_{hitung}$	$f_{tabel, 0.05\%}$	Sig	Keputusan
<b>a</b>	$H_0: \rho_{x_3x_1} = 0$ $H_1: \rho_{x_3x_1} \neq 0$	<b>4.451</b>	1.692		-	0,000	Terima $H_1$
<b>b</b>	$H_0: \rho_{x_3x_2} = 0$ $H_1: \rho_{x_3x_2} \neq 0$	<b>3.449</b>	1.692		-	0,000	Terima $H_1$
<b>c</b>	$H_0: \rho_{x_3x_2x_1} = 0$ $H_1: \rho_{x_3x_2x_1} \neq 0$	-	-	<b>243.152</b>	3.28	0,000	Terima $H_1$

Sumber: Output SPSS 27.0

## KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki oleh sekolah maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menyatakan bahwa besarnya pengaruh total lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru sebesar 55,6%. Selanjutnya hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapat  $t_{hitung} = 4,451$   $t_{tabel} = 1.692$  hal ini menunjukkan tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru.

Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, hal ini menginterpretasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh guru maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menyatakan bahwa besarnya pengaruh total kompensasi terhadap motivasi kerja guru sebesar 43.1%. Selanjutnya hasil perhitungan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  didapat  $t_{hitung} = 3.449$   $t_{tabel} = 1.692$  hal ini menunjukkan tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja guru .

Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru. Dimana apabila lingkungan kerja dan kompensasi semakin baik maka akan semakin baik pula motivasi kerja para guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 21 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), menyatakan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja sebesar 94.2%. Selanjutnya hasil perhitungan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$

didapat  $f_{hitung} = 243.152$   $f_{tabel} = 3,28$  hal ini menunjukkan tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$ . Ini artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini perlu dipertahankan dan sangat perlu untuk ditingkatkan, karena jika lingkungan kerja dan kompensasi baik maka sangat jelas dapat meningkatkan motivasi kerja guru sebagaimana hasil temuan tersebut. Dan 5.8% adalah variabel sisa (*residu*) yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran diajukan sebagai perbaikan. Kepada kepala sekolah sebagai bahan masukan dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja guru yaitu dengan mengembangkan keahlian, pengetahuan dan wawasan guru, pimpinan perlu mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan, seminar atau semacamnya. Bagi para guru agar senantiasa selalu mau dan terus belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan. Menjalin rasa aman dan nyaman sesama guru dan memiliki rasa disiplin dan tanggung jawab atas pekerjaan. Karena hal tersebut merupakan hal yang tidak kalah penting diterapkan oleh setiap guru, karena pendidik merupakan teladan bagi peserta didiknya.

## DAFTAR REFERENSI

- A. Rusdiana.dkk. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Penerbit Insan Komunikasi UIN SGD Bandung, 2022.
- Abdurrahim. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru IPS di SMP. *Jurnal Pendidikan dan Dakwah: Pandawa*, 300-301.
- Agustina & Juhaini Alie. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Muara Lakitan. *Journal of Economoc, Business and Accounting*, 7(5), 1193.
- Andiek Yusvenda. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Jenjang Sekolah Dasar di Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 8(1), 82.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HPA Tanjung Pinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 82.
- Bambang s, dkk. *Motivasi Kerja dan Gen Z*. Jakarta: Zaida Digital Publishing, 2020.
- Dewi Safitri. *Menjadi Guru Profesional*. Riau: PT. Indragiri Dot Com, 2019.
- Edi Winata. *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.
- Ellen R. Sutrisno, dkk. *Pelaksanaan Sistem Kerja Work from Home Bagi Aparatur Sipil Negara*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2022.
- Firdaus dan Suarni. *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pad Korelasi Kinerja Karyawan*. Jawa Barat: Penerbit Adab, 2021.
- Fitria Marisya. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al Bilad Tour and Travel Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen*, 1(4), 578.

- Gde Bayu Surya Parwita, Made Ika Prasetya Dewi & Ida Ayu Nyoman Tri Saraswati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Dian Mandiri, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1) 69.
- Gilang Azis Ferdian, Epsilandri Septyarini, Jajuk Herawati & Ahyar Syafwan Lysander. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha SMA Negeri 2 Playen Gunung Kidul. *Jurnal Swabumi*, 11(1), 65.
- Mateus Maryo Untoro, Rakhmat & Andi Muhammad Sadli. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD-SMP Strada Kampung Sawah Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 78.
- Mhd. Amdi Rasyid & Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 61.
- Mochamad Saefullah & Basrowi. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Ekonomika*, 15(2), 481.
- Ni Made Diah Malini Cahyani & Ni Wayan Mujiati. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *Jurnal Manajemen*, 8(5), 3196-3197.
- Rizki Rahmawani & Hery Syahriah. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 28.
- Salianto, Baldatun Thoibah, Dea Purnama Sari, Erika Ayenti & Mutiara Sofi. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2606.
- Siti Qomariah. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Guru SMK Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan dan Agama*, 1(2), 44.
- Vip Paramarta. Dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Indonesia: Cipta Media Nusantara. 2021.
- Widiarti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 5.