



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI 7 SEMARANG PADA TAHUN 2013/2014

Rahmawati Setia Utami✉Tarsis Tarmudji

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

*Sejarah Artikel:*

Diterima Agustus 2014  
Disetujui Agustus 2014  
Dipublikasikan  
September 2014

*Keywords:*

*Work environment, mprk  
compentation.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Semarang pada tahun 2013/2014 secara simultan maupun parsial. Populas penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 7 Semarang, kemudian diambil sampel sejumlah 60 orang guru dengan teknik *propotional random sample*. Metode pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil uji simultan ( uji F ) diperoleh F hitung sebesar 5,174 dengan nilai signifikansi 0,003, karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka Ho ditolak, hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan mengenai lingkungan kerja dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru diterima. Uji parsial ( uji t ) berdasarkan pengujian diperoleh koefisien untuk variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh t hitung = 1,622 dengan signifikansi 0,011 < 0,05, maka Ho ditolak. Hasil pengujian untuk variabel kompensasi kerja (X2) diperoleh t hitung = 2,641 dengan signifikansi 0,021 < 0,005, maka Ho ditolak. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (Y1) diperoleh t hitung = 1,940 dengan signifikansi =0,050.

### Abstract

*This study aims to investigate the work environment and the work compensation through motivation to the teacher's performance at SMA Negeri 7 in the academic year 2013/2014 Semarang with work motivation as intervening variables there any simultaneous and partial. The population in the reasearch is all the teachers at SMA Negeri 7 Semarang amounting to 60 teachers and then samples of the variables use all the teachers with a proportional random sample technique. Methods of data collection using the documentation and questionnaires. Methods of data analysis using descriptive analysis , regression analysis, and path analysis. The results obtained F simultaneous count of 5,174 to 0,003 due to significan. Significan much smaller than 0,05 then Ho is rejected. This suggests that the hypothesis is no effect on the performance of teacher's work motivation is recieved. Partial test by testing the coefficients obtained for the work environment t count of 1,622 with sig 0,011 < 0,05 then Ho is rejected. Partial test by testing the coefficients obtained for the work compensation t count of 2,641 with sig 0,021 < 0,05 then Ho is rejected. While there is an work motivaton t ount of 1,940 with sig 0,005.*

© 2014 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: [Rahmawati2930@yahoo.com](mailto:Rahmawati2930@yahoo.com)

ISSN 2252-6544

## PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam mengubah perilaku manusia melalui pembentukan karakter, pengetahuan, pribadi dan moral sehingga tercipta manusia yang berkualitas. Perilaku manusia yang berkualitas didalam konteks pendidikan adalah mutu output yang mampu memenuhi harapan masyarakat dan mampu menghadapi tantangan dalam perubahan. Oleh karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas yang mampu beradaptasi dengan lingkungan global, mampu mengatasi perubahan atau mampu dalam berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan tuntutan zaman. Semua ini tentunya akan dapat terwujud melalui campur tangan tenaga-tenaga kependidikan yang dapat diandalkan. Karena guru dan tenaga kependidikan yang profesional merupakan salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang terhadap keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria tertentu yang telah ditentukan terdahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005:14).

Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal, oleh karena itu kinerja guru selalu menjadi perhatian karena merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar anak didik. Pendidik sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dan dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan para guru dalam membina anak didik.

Secara umum, mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan

kinerja yang ditunjukkan guru. Mutu pendidikan yang sangat baik dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Rumapea (2005) dalam penelitiannya mengatakan bahwa rendahnya kinerja guru dapat terlihat pada kurangnya kesiapan guru dalam melaksanakan tugas pengajaran, antara lain banyak guru yang tidak menyusun satuan pengajaran dan masih banyaknya mata pelajaran yang tidak memiliki buku ajar.

Guru yang profesional adalah guru yang mengedepankan mutu dan kualitas pendidikan, layanan guru harus memenuhi standarisasi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna serta memaksimalkan kemampuan peserta didik berdasarkan potensi dan kecakapan yang dimiliki masing-masing individu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: (1) kompetensi pedagogik, (2) kepribadian, (3) sosial, (4) profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru (Depdiknas, 2007:16).

Menurut Mulyasa (2004) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain : dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal guru, musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan kelompok kerja guru (KKG), kelompok diskusi terbimbing, dan layanan perpustakaan. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi yang diterima oleh guru, kondisi kerja yang baik yang didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, dan kompetensi guru yang memadai.

Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat lebih baik ( Nitisemito, 1992 : 159 ). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya, oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasa nyaman serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas – tugasnya ( Moejihat, 2003 : 136 ). Sedangkan menurut Kartono (1995:160) lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan atau tempat orang itu dalam bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara fisik maupun non fisik.

Tempat kerja adalah tempat yang terbentuk atas dasar kepentingan yang sama namun tetap dibutuhkan kesiapan yang mendasar pada diri seseorang, karena penyatuan pikiran dalam banyak idealis itu tidaklah sangat mudah. Kondisi lingkungan yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut. Namun sebaliknya jika lingkungan pekerjaan aman, pekerjaan apa saja akan cepat terselesaikan. Yang harus diketahui seseorang adalah komunikasi yang baik yang baik dalam pekerjaan yang nantinya akan menciptakan etos kerja dan kenyamanan yang nantinya akan berimbang pada motivasi kerja.

Kompensasi juga sebagai jaminan bagi guru untuk meningkatkan kesejahteraannya. Ketika seorang guru terpenuhi kesejahteraannya dengan kompensasi yang memadai, maka kinerja guru secara individu diharapkan meningkat. Asumsinya, jika kesejahteraan guru terpenuhi maka kinerja guru akan semakin membaik. Kompensasi merupakan simulasi bagi guru untuk bekerja maksimal untuk memperbaiki kinerjanya.

Pemberian kompensasi diharapkan mampu memberikan kesejahteraan bagi guru.

Faktor kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru di dalam meningkatkan kualitasnya. Profesionalitas guru tidak saja terlihat dari kemampuan guru dalam mengembangkan dan memberikan pelajaran yang baik kepada peserta didik, tetapi juga harus dilihat oleh pemerintah dengan cara memberikan gaji secara tepat waktu. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Kompensasi yang disertai dengan motivasi akan meningkatkan kinerja guru.

Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan mengajar. Motivasi merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila guru memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas karena adanya dorongan atau motivasi sebagai bukti bahwa apa yang dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan kinerja. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya. Dengan motivasi kerja yang ada maka ia akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kinerja guru. Sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan seorang guru untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam bentuk tugas keguruan dalam rangka mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik meneliti lebih lanjut terkait apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Semarang.

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMA Negeri 7

Semarang yang berjumlah 60 orang guru. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *proportional random sampling* didapati sebanyak 60 orang guru yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Kinerja guru merupakan variabel terikat (Y), lingkungan kerja dan kompensasi kerja merupakan variabel bebas (X), dan motivasi kerja merupakan variabel

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, maka dilakukanlah analisis penggambaran variabel-variabel penelitian, yaitu kinerja guru, lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif kinerja guru yang ada di SMA Negeri 7 Semarang dari 60 orang guru yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 46 orang guru (69%) berada dalam kriteria baik. Sedangkan 14 orang guru (31%) berada dalam kriteria tidak baik. Dari data tersebut terlihat bahwa sebagian besar guru yang ada di SMA Negeri 7 Semarang telah memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial yang baik.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif lingkungan kerja yang ada di SMA Negeri 7 Semarang dari 60 orang guru yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 32 orang guru (53%) berada dalam kriteria baik. Sedangkan 28 orang guru (47%) berada dalam kriteria tidak baik. Dari data tersebut terlihat bahwa kondisi yang ada di SMA Negeri 7 Semarang sudah cukup nyaman dan kondusif.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif kompensasi kerja yang ada di SMA Negeri 7 Semarang dari 60 orang guru yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 28 orang guru (47%) berada dalam kriteria cukup. Sedangkan 32 orang guru (53%) berada dalam kriteria tidak baik. Dari data tersebut terlihat bahwa sebagian besar guru belum mendapatkan kompensasi langsung maupun tidak langsung.

intervening. Teknik pengumpulan data metode dokumentasi dan angket. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi berganda, dan analisis jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan analisis deskriptif kompensasi kerja yang ada di SMA Negeri 7 Semarang dari 60 orang guru yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 51 orang guru (85%) berada dalam kriteria baik. Sedangkan 9 orang guru (15%) berada dalam kriteria tidak baik. Dari data tersebut terlihat bahwa sebagian besar guru sudah memiliki ketekunan, keuletan, kreatifitas, kemandirian dan keyakinan yang baik.

Hasil uji normalitas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,729 dan signifikansi pada 0,663 dengan motivasi kerja sebagai variabel dependen, dan sebesar 0,539 signifikansi pada 0,934 dengan kinerja guru sebagai variabel dependen. Karena nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) berada di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas didapatkan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antar variabel independen di dalam data penelitian. Uji heterokedastisitas menggunakan uji *Glejse* menunjukkan bahwa *unstandardized residual* ketiga variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi berganda dengan motivasi kerja sebagai variabel dependen menggunakan bantuan SPSS V.19 diperoleh persamaan regresi berganda,  $Y_1 = 12,520 + 0,083 X_1 + 0,087 X_2 + e_1$ . Hasil ini sesuai dengan output SPSS yang ditunjukkan dalam tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.520	3.334		9.753	.000
	LK	.083	.078	.147	1.060	.024
	KK	.087	.087	.138	.992	.035

a. Dependent Variable: MK

Hasil uji statistik dengan SPSS pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai thitung = 1,060 dengan sig. = 0,024 < 0,05, maka Ho ditolak dan **Ha3 diterima**, hal ini berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara signifikan. Sedangkan untuk variabel kompensasi kerja (X2) diperoleh thitung = 0,992 dengan sig = 0,035 < 0,05, maka Ho ditolak dan **Ha4 diterima**, hal ini berarti bahwa ada pengaruh

kompensasi kerja terhadap motivasi kerja secara signifikan.

Hasil analisis regresi berganda dengan kinerja guru sebagai variabel dependen menggunakan bantuan SPSS V.19 diperoleh persamaan regresi berganda,  $Y_1 = 66,004 + 0,218 X_1 + 0,397 X_2 + 0,439 Y_1 + e_2$ . Hasil ini sesuai dengan output SPSS yang ditunjukkan dalam tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
	(Constant)	66.004	9.307		7.092	.000
	LK	.218	.135	.209	1.622	.040
	KK	.397	.150	.340	2.641	.011
	MK	.439	.226	.236	1.940	.031

a. Dependent Variable: KG

Selain itu, hasil output SPSS v.19 ditunjukkan dalam tabel 3

**Tabel 3.** Hasil Uji Parsial (Uji t)

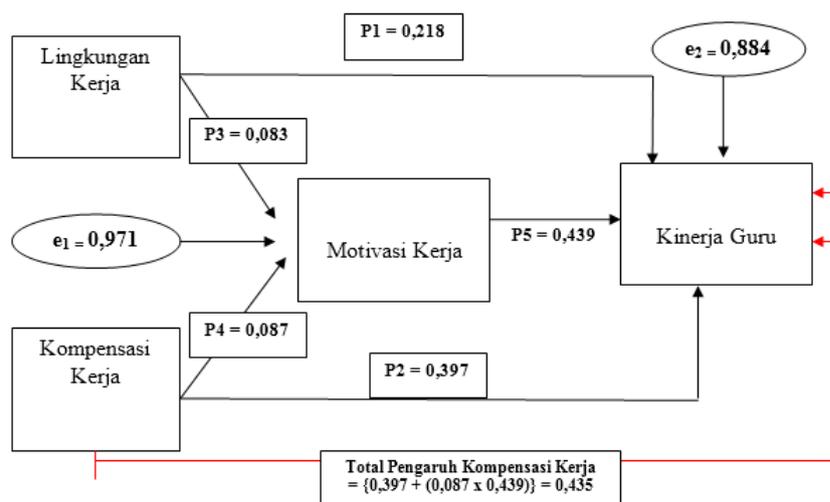
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.	Correlations			
		B	Std. Error	Coefficients		t	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	66.004	9.307		7.092	.000			
	LK	.218	.135	.209	1.622	.011	.289	.212	.192
	KK	.397	.150	.340	2.641	.021	.372	.333	.312
	MK	.439	.226	.236	1.940	.050	.129	.251	.229

a. Dependent Variable: KG

Hasil uji statistik dengan SPSS pada variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1,622$  dengan  $sig. = 0,011 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan **Ha1 diterima**, hal ini berarti bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara signifikan. Pada variabel kompensasi kerja (X2) diperoleh  $t_{hitung} = 2,641$  dengan  $sig. = 0,021 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan **Ha2 diterima**, hal ini berarti bahwa ada

pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru secara signifikan. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja (Y1) diperoleh  $t_{hitung} = 1,940$  dengan  $sig. = 0,050 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara signifikan.

Hasil kedua regresi yang telah diperoleh, maka dapat dibentuk model analisis jalur yang disajikan pada gambar berikut :



Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar  $0,218 = 21,8\%$ .

Besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar  $0,083 \times 0,439 = 0,036 = 3,6\%$ . Sehingga, total pengaruh hubungan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah  $0,218 + 0,036 = 0,254 = 25,4\%$ . Dengan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja ke motivasi kerja  $< 0,05$ , maka hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan **Ha5 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Besarnya pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru sebesar  $0,397 = 39,7\%$ .

### Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang

Besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sebesar  $0,087 \times 0,439 = 0,038 = 3,8\%$ . Sehingga, total pengaruh tidak langsung kompensasi kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja adalah sebesar  $0,397 + 0,038 = 0,435 = 43,5\%$ . Dengan nilai signifikansi untuk kompensasi kerja  $< 0,05$ , maka hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan **Ha6 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hasil uji parsial ( uji t ) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Semarang, maka hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar  $20,9\%$ . Hasil temuan ini sesuai dengan teori Aronaga (2001 : 56) menurutnya salah satu

faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik, lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik para pekerja, pimpinan atau pada hasil kerjanya.

Di dalam lingkungan kerja tidak kalah pentingnya dalam pencapaian kinerja guru. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat guru betah dalam bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja guru akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja akan menurun.

Pengaruh Kompensasi kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 7 Semarang

Hasil uji parsial ( uji t ) menunjukkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Semarang, maka hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 34,0% . Kompensasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Kompensasi kerja merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atau kerja mereka. Kompensasi kerja guru merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Peningkatan motivasi dan terdapat kepuasan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dapat menggunakan kompensasi. Seorang guru yang memiliki kompensasi tinggi maka ia telah sadar akan tanggungjawab terhadap pekerjaan sehingga akan terwujud efisiensi dan efektifitas kerja yang berujung pada tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara memadai dan terus menerus akan menjadi motivasi atau dorongan yang tertanam dalam perilaku guru. Hal ini akan

mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kompensasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru, karena kompensasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai guru.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja di SMA Negeri 7 Semarang

Besarnya kontribusi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 7 Semarang adalah 14,7% berarti hipotesis tiga ( $H_3$ ) diterima. Berdasarkan analisis deskriptif persentase, indikator lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik, hal ini berarti lingkungan kerja mendorong adanya terciptanya motivasi. Adanya lingkungan yang baik akan menimbulkan semangat dan termotivasi dalam melaksanakan tugas di sekolah. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru secara positif untuk melaksanakan tugas, sehingga guru akan memperoleh kinerja yang maksimal di sekolah.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada motivasi kerja, apabila lingkungan kerja tersebut tidak nyaman maka para karyawan tidak ada motivasi dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan gairah kerja, semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, oleh karena itu diharapkan untuk menciptakan suasana lingkungan kerja senyaman mungkin.

Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Motivasi Kerja di SMA Negeri 7 Semarang

Besarnya kontribusi kompensasi kerja terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 7 Semarang adalah 13,8% berarti hipotesis lima ( $H_5$ ) diterima. Berdasarkan analisis deskriptif persentase, indikator kompensasi langsung termasuk dalam kategori cukup, hal ini berarti kompensasi langsung belum mendorong adanya terciptanya motivasi. Adanya kompensasi langsung yang baik akan menimbulkan semangat dan termotivasi dalam melaksanakan tugas di sekolah. Kompensasi menjadi baik dan mendorong guru secara positif untuk

melaksanakan tugas, sehingga guru akan memperoleh kinerja yang maksimal di sekolah.

Pada guru yang mempunyai kompensasi yang baik akan tercipta proses kinerja yang lebih baik. Cara pemberian gaji yang tepat waktu dan diperhatikan kesejahteraan akan membuat guru merasa dihargai usahanya. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja guru di sekolah. Begitu pula dengan adanya kesejahteraan untuk guru akan menjadikan guru lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja guru yang ada di SMA Negeri 7 Semarang. Oleh karena itu, saran yang dapat direkomendasikan, yaitu: (1) guru hendaknya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia diharapkan para guru agar terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja guru di SMA Negeri 7 Semarang termasuk dalam kriteria cukup, ke depan diharapkan keempat kompetensi guru dapat ditingkatkan (2) Pemerintah diharapkan dalam pemberian

kompensasi perlu diperhatikan dan sesuai dengan melaksanakan tugasnya. Khususnya pemberian kesejahteraan dalam melaksanakan tugas-tugas supaya dapat terus meningkat kinerja guru (3) Guru diharapkan bisa lebih memotivasi diri dalam bekerja, dengan mencari berbagai informasi sebanyak mungkin untuk menyelesaikan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Depdiknas. 2007. Undang- Undang RI Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. <http://www.depdiknas.go.id>. Diunduh 30 Maret 2014
- Ghozali, Imam . 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang : BP UNDIP.
- Mulyasa, E. 2004. *Mejadi Kepala sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Niti Semito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia MSDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rivai, Viethzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda
- Rumapea. 2005. *Hubungan Kewenangan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru*. Jurnal Ilmu Pendidikan Jilid 12 Nomor 1. Diunduh 15 Februari 2014