



## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di SMAN 1 Tiumang

Deris Herdiansyah<sup>1</sup>, Desi Permata Sari<sup>2</sup>, Della Asmaria Putri<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

[Dellaasmariaputri03@gmail.com](mailto:Dellaasmariaputri03@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to explore and evaluate the impact of the work environment and compensation on teacher performance at SMAN 1 Tiumang, with motivation considered as an intervening variable. The analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the SmartPLS 3.0 application. The research sample consisted of all teachers working at SMAN 1 Tiumang. The findings indicate that the work environment has a significant positive effect on teacher motivation. Similarly, compensation also plays a crucial role in enhancing motivation, demonstrating a significant and positive influence. However, while the work environment has a positive yet relatively small effect on teacher performance, compensation contributes positively and significantly to improving teacher performance. Motivation is also found to have a significant positive impact on teacher performance. Nevertheless, the study reveals that motivation does not mediate the relationship between the work environment and teacher performance, nor does it mediate the link between compensation and teacher performance.*

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

**Abstrak.** Penelitian berikut bermaksud untuk mengeksplorasi serta menguji dampak lingkungan kerja serta kompensasi pada kinerja guru di SMAN 1 Tiumang, dimana mempertimbangkan motivasi menjadi variabel perantara. Metode analisis yang diterapkan ialah pemodelan persamaan struktural (SEM) melalui aplikasi SmartPLS 3.0. Sampel didalam penelitian berikut mencakup seluruh guru yang mengajar di SMAN 1 Tiumang. Hasil penelitian mengungkapkan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada motivasi guru. Begitu pula dengan kompensasi, yang terbukti memberi dampak positif serta signifikan terhadap peningkatan motivasi. Sementara itu, lingkungan kerja mengindikasikan pengaruh positif namun relatif kecil pada kinerja guru, sementara kompensasi berkontribusi secara positif serta signifikan pada peningkatan kinerja guru. Motivasi juga ditemukan berperan positif serta signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, temuan penelitian mengindikasikan bahwasanya motivasi tidak berfungsi sebagai mediator dalam hubungan diantara lingkungan kerja serta kinerja guru, serta tidak memediasi hubungan diantara kompensasi serta kinerja guru.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Guru

### 1. PENDAHULUAN

Indonesia memiliki jumlah tenaga manusia yang melimpah, namun masih dibawah standar global. Untuk itu, peningkatan sumber daya manusia perlu dimulai dari tingkat pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang baik tidak hanya memberi pengetahuan, selain itu, pendidikan berperan dalam membangun karakter serta keterampilan yang dibutuhkan untuk bersaing di era global. Agar efektif, sistem pendidikan harus mampu menyesuaikan kurikulumnya dengan tuntutan industri serta perkembangan teknologi. Sebagai institusi yang berkontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia, sekolah menjadi sarana pendidikan alternatif yang bermaksud mewujudkan visi serta misinya. Untuk mencapai tujuan tersebut, sekolah membutuhkan tenaga profesional, struktur organisasi yang terarah, serta dukungan baik dalam bentuk finansial ataupun non-finansial. Selain itu, akses terhadap pendidikan yang

berkualitas harus diperluas, terutama di daerah terpencil serta kurang berkembang. Peningkatan kualitas guru melalui pelatihan, pembangunan infrastruktur pendidikan, serta integrasi teknologi dalam proses pembelajaran ialah faktor utama dalam menciptakan ekosistem belajar yang optimal.

Guna mengoptimalkan kompetensi serta kapasitas tenaga pendidik, peran guru didalam kegiatan belajar sangat amat penting. Sebab itu, pihak manajemen perlu membangun atmosfer yang menumbuhkan rasa keterikatan serta kepemilikan, loyalitas, kesetiakawanan, keamanan, penghargaan, serta pencapaian dalam diri guru. Perihal berikut akan menumbuhkan keterikatan serta semangat kerja yang optimal. Kinerja guru di sekolah dijadikan aspek utama didalam mengapai tujuan pendidikan, yang dampaknya dirasakan oleh siswa serta orang tua. Oleh sebab itu, guru harus memiliki kompetensi di bidangnya serta mengabdikan secara maksimal. Agar hal itu terwujud, diperlukan kolaborasi serta dorongan dari berbagai pihak, salah satunya ialah profesionalisme dalam kinerja guru (Nurmalawati et al., 2023).

Pendidikan yang berkualitas berhubungan dengan semangat serta harga diri, yang menjadi syarat utama dalam menciptakan bangsa yang maju, modern, serta sejahtera. Perihal berikut bisa dicermati dari negara-negara makmur yang tetap sejahtera meskipun memiliki sumber daya alam yang terbatas. Kemajuan mereka didukung oleh sistem pendidikan yang berkualitas, yang bisa menciptakan SDM yang unggul. Untuk mencapai SDM yang berkualitas, diperlukan kepuasan kerja serta kinerja guru yang optimal dalam proses pendidikan (Mulyaningtyas & Soliha, 2023).

Dari mulyaningtyas & Soliha (2023), Kemampuan seorang guru untuk mengawasi serta menjalankan proses pembelajaran baik didalam ataupun diluar kelas, bersama dengan tugas-tugas lain diantaranya mengelola sekolah serta administrasi pembelajaran, menawarkan dukungan serta bimbingan kepada siswa, serta menyelenggarakan penilaian, disebut sebagai kinerja guru.

Kinerja guru bisa dievaluasi dari rata-rata nilai supervisi yang bisa diterapkan oleh lembaga pendidikan sebagai sarana untuk memperoleh informasi serta meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Tiumang. Penilaian kinerja guru tersebut dijadikan kepala sekolah untuk sebagai komponen untuk mengevaluasi kinerja serta untuk meningkatkan kinerja gurunya. Berlandaskan table data yang di peroleh pada table 1 penilaian kinerja guru pada tahun 2021 hingga tahun 2023.

**Tabel 1**  
**Rata-rata nilai Supervisi dari tahun 2021 hingga 2023**

No	Tahun	Jumlah Guru	Rata-rata nilai	Target Nilai Pertahun	Keterangan
1	2021	32	75,84	88	Belum Tercapai
2	2022	32	84,63	88	Belum Tercapai
3	2023	32	87,67	88	Belum Tercapai

*Sumber : SMAN 1 TIUMANG*

Dari tabel 1 diatas bisa di lihat bahwasanya realisasi kinerja guru pada SMAN 1 Tiumang dalam kurung waktu tiga tahun kebelakang mengalami peningkatan, dengan demikian diharap untuk kedepannya kepala sekolah bisa mempertahankan kualitas kinerja guru yang sudah sangat baik ini. Tiap orang yang terlibat di sekolah mengharapkan guru untuk bekerja pada level tertinggi mereka hingga mereka bisa memberi kontribusi sebanyak mungkin serta memberi hasil yang memuaskan. Kelangsungan proses belajar mengajar bisa terpengaruh ketika guru mampu melaksanakan tugas mereka secara efektif serta sesuai jadwal. Sejumlah faktor internal serta lingkungan juga memengaruhi seberapa baik guru berfungsi. Faktor internal ini bisa mencakup kemungkinan bahwasanya pendidik tidak dalam kondisi kesehatan yang baik ataupun mengalami masalah dengan keluarga mereka. Keadaan lingkungan sekolah, pembayaran kompensasi yang adil, keterlibatan kepala sekolah dalam menginspirasi siswa, serta hubungan dengan warga sekolah lainnya ialah contoh dampak eksternal.

Berlandaskan pembahasan diatas maka penulis berniat melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai variabel intervening Di SMAN 1 Tiumang”**.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Kata manajemen, yang bermakna keterampilan mengatur ataupun mengendalikan sesebuah, berasal dari kata bahasa Prancis "menegement." "Manage" bermakna "mengendalikan" ataupun "mengelola" dalam bahasa Inggris. Manajemen sering dipahami sebagai proses yang mengendalikan tindakan ataupun perilaku untuk memastikan hasil yang positif. Dari etimologinya, manajemen ialah seni memotivasi orang didalam menggapai sasaran utama organisasi ataupun bisnis mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, serta pengawasan sumber daya yang efektif serta efisien. (Mulyadi & Winarso, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah disiplin manajemen yang berkaitan dengan perencanaan, pengembangan, pengelolaan, serta pengawasan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Tujuan utama dari MSDM ialah untuk menciptakan lingkungan kerja yang efisien serta produktif, sambil memastikan bahwasanya kebutuhan serta tujuan individu karyawan juga dipenuhi (Mahmud, 2024).

Dari (Mulyaningtyas & Soliha, 2023) Kemampuan seorang guru untuk mengawasi serta menjalankan proses pembelajaran baik didalam ataupun diluar kelas, bersama dengan tugas-tugas lain diantaranya mengelola sekolah serta administrasi pembelajaran, menawarkan dukungan serta bimbingan kepada siswa, serta menyelenggarakan penilaian, disebut sebagai kinerja guru.

Fasilitas kerja ialah hal yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, hingga bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Lingkungan kerja ialah semua yang ditemui dilingkungan karyawan yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja mereka didalam melaksanakan pekerjaan hingga bisa diperoleh hasil yang optimal. (Sari, 2024).

Segala bentuk uang ataupun barang yang didapat karyawan secara langsung ataupun tidak langsung sebagai imbalan diatas jasa mereka pada perusahaan disebut sebagai kompensasi. Gaji ialah faktor utama untuk memastikan bahwasanya karyawan terus memberi kinerja terbaiknya. Karyawan akan memberi kinerja yang baik serta terbaiknya jikalau gaji yang mereka terima selaras pada harapan mereka. (Sari, 2024).

Dari (Hafidzi et al., 2023) Motivasi ialah dorongan yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja sama, menjalankan tugas secara efektif, serta mengerahkan seluruh kemampuannya demi mencapai kinerja yang optimal serta memperoleh kepuasan. Oleh sebab itu, motivasi berkaitan dengan cara mengarahkan energi serta potensi individu agar mereka bisa bekerja secara produktif serta berhasil mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian berikut dilaksanakan di SMA Negeri 1 Tiumang, yang berlokasi di Jorong Lagan Jaya 2, Nagari Sipangkur, Kecamatan Tiumang, Kabupaten Dharmasraya, Provinsi Sumatera Barat.

Populasi didalam penelitian berikut mencakup keseluruhan guru di SMAN 1 Tiumang yang jumlahnya 32 orang. Karakteristik populasi terdiri dari guru laki-laki serta perempuan, dengan status kepegawaian sebagai PNS ataupun honorer. Latar belakang pendidikan terakhir mereka ialah S1 serta S2, serta sudah memiliki sertifikasi sebagai pendidik. Masa kerja guru

bervariasi, mulai dari 0 hingga lebih daripada 10 tahun, dengan rentang usia diantara 25 tahun hingga lebih daripada 40 tahun.

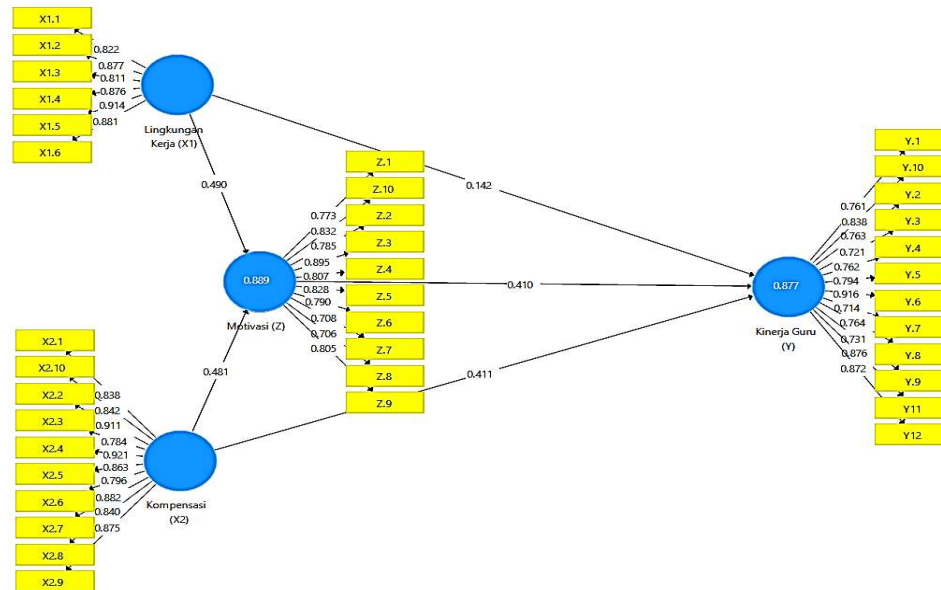
Teknik pengambilan sampel didalam penelitian berikut ialah teknik sampel jenuh, Sampel jenuh ialah teknik penentuan sampel dimana keseluruhan anggota populasi diterapkan sebagai sampel. Metode berikut dilaksanakan saat jumlah populasi relatif kecil ataupun terbatas, hingga memungkinkan seluruh individu dalam populasi dilibatkan didalam penelitian. Sampel yang di ambil berlandaskan jumlah populasi yang ada di SMA N 1 Tiumang yakni berjumlah 32 orang.

Penelitian berikut ialah penelitian eksplanatif, yang maknanya mengevaluasi teori-teori yang sudah ada sebelumnya. Metodologi penelitian didalam penelitian berikut ialah pendekatan kuantitatif. Penelitian terhadap demografi serta sampel tertentu dilaksanakan dengan menerapkan metodologi kuantitatif. Peneliti menerapkan metode kuantitatif deskriptif, dengan mengumpulkan data melalui penggunaan instrumen ataupun kuesioner. Program Smart PLS kemudian diterapkan untuk memproses data yang diperoleh dari kuesioner.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menilai korelasi diantara skor item ataupun indikator serta skor konstruknya—yang mengindikasi tingkat validitas item pernyataan—ialah tujuan penilaian model luar. Berlandaskan temuan uji coba kuesioner yang dilaksanakan untuk tiap variabel penelitian, pengujian model luar dilaksanakan. Model luar dievaluasi menerapkan tiga kriteria: reliabilitas komposit, validitas diskriminan, serta validitas konvergen. Korelasi diantara 0,50 serta 0,6 dianggap cukup ataupun bisa diterima selama tahap pengembangan. Nilai validitas konvergen didalam penelitian memiliki batas lebih tinggi daripada 0,7.

Berlandaskan temuan uji outer model menerapkan SmartPLS, didapat nilai korelasi diantara item pernyataan dari masing-masing variabel penelitian sebagaimana dibawah:



**Gambar 1.**  
**Nilai Outer Loading**

Pada Gambar 1, nilai pernyataan berada di atas 0,7, hingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Berlandaskan struktur outer model yang ditampilkan, bisa disusun Persamaan I, yang menggambarkan seberapa jauh pengaruh konstruk Lingkungan Kerja serta Kompensasi terhadap Motivasi. Persamaan ini mencakup koefisien yang diperoleh serta tingkat error, yakni kesalahan estimasi ataupun faktor yang tidak bisa dirincikan didalam model penelitian.

- Motivasi =  $\beta_1$  Lingkungan Kerja +  $\beta_2$  Kompensasi + e1.
- Motivasi = 0,490 Lingkungan Kerja + 0,481 Kompensasi + e1

Persamaan II menggambarkan seberapa jauh pengaruh konstruk Iklim Lingkungan Kerja, Kompensasi, serta Motivasi terhadap Kinerja Guru. Tiap konstruk memiliki koefisien masing-masing, yang kemudian ditambah dengan error sebagai kesalahan estimasi dalam model penelitian.

- Kinerja Guru =  $\beta_1$ Lingkungan Kerja +  $\beta_2$ Kompensasi +  $\beta_3$ Motivasi + e1
- Kinerja Guru = 0,142 Lingkungan Kerja + 0,411 Kompensasi + 0,410 Motivasi+ e1

Untuk menilai apakah sebuah konstruk laten eksogen mempunyai dampak yang signifikan pada konstruk laten endogen, evaluasi model internal kemudian dilaksanakan dengan menerapkan nilai R-Square, seperti yang disebutkan sebelumnya. Estimasi R-Square pada Tabel 2 ialah sebagaimana dibawah:

**Tabel 2**  
**Evaluasi Nilai *R Square***

<b>Variabel</b>	<b><i>R Square</i></b>	<b><i>R Square Adjusted</i></b>
Kinerja Guru (Y)	0,877	0,864
Motivasi (Z)	0,889	0,881

*Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025*

Nilai R<sup>2</sup> konstruk Motivasi dalam Tabel 2 ialah 0,889, ataupun 88,9%, yang mengindikasikan seberapa jauh konstruksi Lingkungan Kerja serta Kompensasi memiliki dampak. Aspek-aspek lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian berikut, diantaranya budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, serta stres kerja, memiliki dampak pada 11,1% sisanya. Sebaliknya, skor R<sup>2</sup> konstruk Kinerja Guru ialah 0,877, ataupun 87,7%, yang mengindikasikan seberapa jauh Lingkungan Kerja, Kompensasi, serta Motivasi berkontribusi pada penjelasan ataupun dampak Kinerja Guru. Aspek-aspek lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian berikut, diantaranya budaya sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, serta stres kerja, memengaruhi 12,3% sisanya. Kapasitas Konstruk eksogen diterapkan untuk menggambarkan variabel endogen yang meningkat dengan nilai R-Kuadrat, menghasilkan persamaan struktural yang lebih baik.

Nilai Average Variance Extracted (AVE) dari tiap konstruk ataupun variabel juga bisa diterapkan untuk menilai validitas konstruk ataupun variabel tersebut. Jikalau nilai AVE konstruk lebih daripada 0,5, maka konstruk tersebut dinilai mempunyai validitas yang baik. Untuk penelitian berikut akan ditunjukkan pada tabel 3 sebagaimana dibawah:

**Tabel 3**  
**Nilai *Average Variance Extracted (AVE)***

<b>Variabel</b>	<b>AVE</b>
Lingkungan Kerja (X1)	0,747
Kompensasi (X2)	0,733
Kinerja Guru (Y)	0,633
Motivasi (Z)	0,631

*Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2025*

Tabel 3 mengindikasikan bahwasanya tiap konstruksi ataupun variabel yang disebutkan di atas memenuhi persyaratan validitas yang sangat baik. Nilai AVE di atas 0,5, yang ialah kriteria yang disukai, mengindikasikan perihal berikut.

Sesudah tingkat keabsahan data diketahui, langkah berikutnya ialah mengevaluasi keandalan ataupun reliabilitas tiap konstruk ataupun variabel. Penilaian ini didasarkan pada nilai *Composite reliability* serta *Cronbach's alpha*. Sebuah konstruk dianggap reliabel jikalau nilai *Cronbach's alpha* lebih daripada 0,70. Temuan pengujian reliabilitas bisa dicermati di Tabel 4:

**Tabel 4**  
**Nilai Reliabilitas**

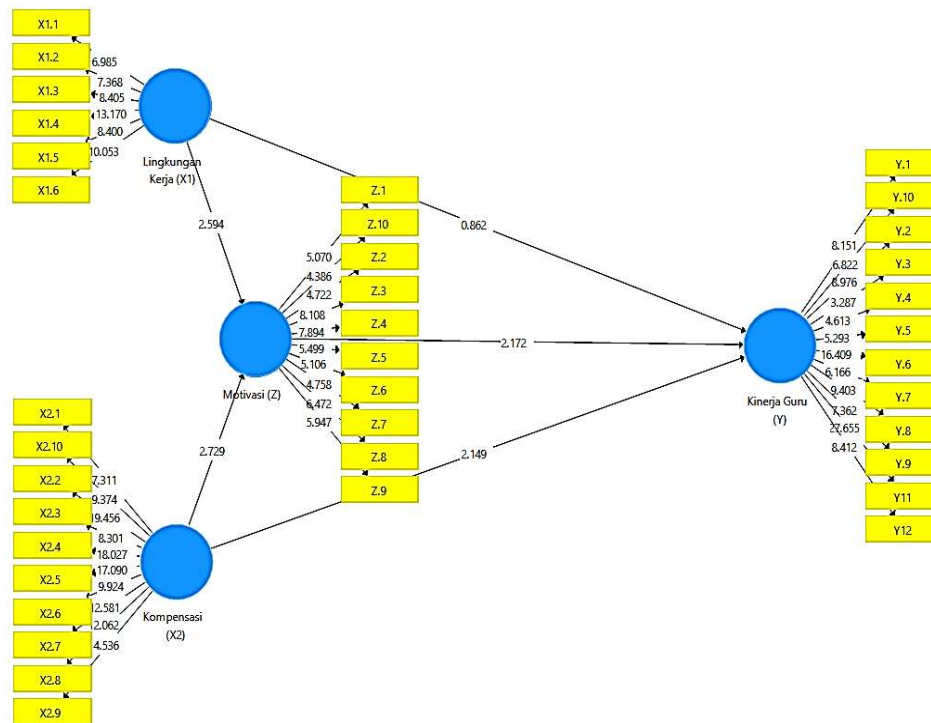
<b>Konstruk ( Variabel)</b>	<b><i>Cronbach's alpha</i></b>	<b><i>Composite reliability</i></b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja (X1)	0,932	0,934	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X2)	0,959	0,962	<i>Reliabel</i>
Kinerja Guru (Y)	0,946	0,948	<i>Reliabel</i>
Motivasi (Z)	0,934	0,936	<i>Reliabel</i>

*Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025*

Dari hasil output SmartPLS yang terdapat di Tabel 4, diperoleh nilai *composite reliability* serta *Cronbach's alpha* untuk tiap konstruk ataupun variabel yang melebihi 0,70. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwasanya tingkat keandalan data sudah baik ataupun *reliable*.

Langkah berikutnya ialah uji inner model ataupun model struktural, yang bermaksud didalam menganalisis korelasi diantara konstruk selaras pada hipotesis yang sudah ditentukan. Evaluasi model struktural dilaksanakan dengan memperhatikan nilai R-Square pada konstruk endogen, yang menggambarkan dampak yang diterima dari konstruk eksogen.





**Gambar 2.**  
*Structural/Inner Model*

Tujuan pengujian hipotesis ialah untuk mengatasi Masalah yang dibahas didalam penelitian berikut, khususnya terkait dengan pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari variabel mediasi diantara konstruk laten eksogen tertentu serta konstruk laten endogen tertentu.

Besarnya t-statistik ataupun t-hitung dalam kaitannya dimana t-tabel yakni 1,96 pada alpha 5% bisa diterapkan untuk mengevaluasi pengujian hipotesis didalam penelitian berikut. Untuk alpha 5%, Ho ditolak jikalau t-statistik/t-hitungnya < t-tabel 1,96, sedangkan Ha diterima jikalau t-statistik/t-hitungnya > t-tabel 1,96. Output estimasi didalam mengevaluasi model struktural dalam tabel 5 serta 6 dijelaskan dalam hasil output SmartPLS, yakni sebagaimana dibawah.

**Tabel 5**  
**Result For Inner Weight**

<b>Hubungan Langsung</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation (STDEV)</b>	<b>T-Statistic</b>	<b>P-Values</b>
Lingkungan Kerja (X1) => Kinerja Guru (Y)	0,142	0,127	0,165	0,862	0,389
Lingkungan Kerja (X1) => Motivasi(Z)	0,490	0,448	0,189	2,594	0,010
Kompensasi => Kinerja Guru	0,411	0,405	0,191	2,149	0,032
Kompensasi => Motivasi	0,481	0,511	0,176	2,729	0,007
Motivasi => Kinerja Guru	0,410	0,433	0,189	2,172	0,030

**Tabel 6**  
**Result Path Analysis**

<b>Hubungan Tidak Langsung</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standart Deviation(STD EV)</b>	<b>T-Statistic (O/STDEV)</b>	<b>P-Values</b>
Lingkungan Kerja => Motivasi => Kinerja Guru	0,201	0,194	0,128	1,570	0,117
Kompensasi => Motivasi => Kinerja Guru	0,197	0,220	0,129	1,533	0,126

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi**

Korelasi diantara lingkungan kerja dengan motivasi ialah baik, dibuktikan dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi senilai 0,490. Perbandingan nilai t-statistik dengan t-tabelnya ialah 1,96 ketika nilai P-Valuenya senilai 0,010 sangat rendah daripada alpha 5%, yakni  $0,010 < 0,05$  yang mengindikasi dampak signifikan, serta nilai t-statistiknya senilai 2,594 diterapkan didalam menentukan apakah hipotesis berikut diterima ataupun ditolak. H0 ditolak serta H1 diterima ketika nilai t-statistik lebih tinggi daripada t-tabel ataupun 2,594 lebih tinggi daripada 1,96. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya lingkungan kerja SMA Negeri 1 Tiumang berpengaruh secara signifikan serta baik terhadap motivasi. Didalam penelitian berikut, hipotesis H1 diterima.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi**

Korelasi diantara lingkungan kerja dengan motivasi ialah baik, dibuktikan dengan adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi yakni senilai 0,481. Perbandingan nilai t-statistik dengan t-tabelnya ialah senilai 1,96 pada saat nilai P-Value senilai 0,007 sangat rendah daripada alpha 5% yakni  $0,007 < 0,05$  yang mengindikasi adanya dampak yang signifikan serta nilai t-statistiknya senilai 2,729 untuk menentukan apakah hipotesis berikut diterima ataupun ditolak.  $H_0$  ditolak serta  $H_2$  diterima jikalau nilai t-statistik lebih tinggi daripada t-tabel ataupun 2,729 lebih daripada 1,96. Dengan demikian bisa dikatakan bahwasanya di SMA Negeri 1 Tiumang kompensasi berpengaruh secara baik serta signifikan terhadap motivasi. Didalam penelitian berikut hipotesis  $H_2$  diterima.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Lingkungan kerja ditemui berdampak yakni senilai 0,142 pada kinerja guru, perihal berikut mengindikasi adanya hubungan yang positif diantara motivasi dengan lingkungan kerja. Perbandingan nilai t-statistik dengan t-tabelnya ialah senilai 1,96 dimana nilai P-Valuenya senilai 0,389 lebih besar Nilai alpha 5%, yakni  $0,389 > 0,05$ , mengindikasi bahwasanya tidak ada dampak yang signifikan. Nilai t-statistiknya yakni senilai 0,862 diterapkan untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima ataupun ditolak.  $H_0$  diterima serta  $H_3$  ditolak jikalau nilai t-statistik lebih rendah daripada t-tabel ataupun 0,862 lebih rendah daripada 1,96. Dengan demikian bisa dikatakan bahwasanya lingkungan kerja SMA Negeri 1 Tiumang mempunyai dampak yang positif serta Tidak signifikan pada kinerja guru. Didalam penelitian berikut hipotesis  $H_3$  ditolak.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru**

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru senilai 0,411 yang mengindikasi bahwasanya arah hubungan diantara Lingkungan Kerja dengan Motivasi ialah positif. Dimana nilai P-Value senilai 0,032 kecil dari alpha 5% yakni  $0,032 < 0,05$  yang mengindikasi adanya pengaruh yang signifikan serta dengan nilai t-statistik senilai 2,149 untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima ataupun ditolak maka dilaksanakan perbandingan diantara nilai t-statistik dengan t-tabel senilai Nilai t-statistik senilai 2,149 lebih tinggi daripada t-tabel 1,96, hingga  $H_0$  ditolak serta  $H_4$  diterima. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwasanya Kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Tiumang. Hipotesis  $H_4$  didalam penelitian berikut diterima.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru**

Hubungan diantara lingkungan kerja dengan motivasi ialah baik, terlihat dari pengaruh motivasi terhadap kinerja guru yakni senilai 0,410. Perbandingan nilai t-statistik dengan t-tabel senilai 1,96 pada saat nilai P-Value senilai 0,030 sangat kecil dari alpha 5% yakni  $0,030 < 0,05$  yang mengindikasi pengaruh signifikan serta nilai t-statistik senilai 2,172 untuk menentukan apakah hipotesis ini diterima ataupun ditolak.  $H_0$  ditolak serta  $H_5$  diterima jikalau nilai t-statistik lebih tinggi daripada t-tabel ataupun 2,172 lebih daripada 1,96. Dengan demikian bisa dikatakan bahwasanya di SMA Negeri 1 Tiumang motivasi berpengaruh secara signifikan serta positif terhadap kinerja guru. Didalam penelitian berikut hipotesis  $H_5$  diterima.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi**

Hubungan diantara lingkungan kerja dengan kinerja guru melalui motivasi bersifat positif, terlihat dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja senilai 0,201. Perbandingan nilai t-statistik dengan t-tabel senilai 1,96 jikalau nilai P-Value senilai 0,117 lebih tinggi daripada alpha 5%, yakni  $0,117 > 0,05$ , mengindikasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai t-statistik senilai 1,570 diterapkan untuk menentukan diterima ataupun ditolaknya hipotesis ini.  $H_0$  diterima serta  $H_6$  ditolak jikalau nilai t-statistik lebih rendah daripada t-tabel, ataupun 1,570 lebih rendah daripada 1,96. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya di SMA Negeri 1 Tiumang, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif serta negatif terhadap kinerja guru melalui motivasi. Didalam penelitian berikut, hipotesis  $H_6$  ditolak ataupun tidak menjadi mediasi.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi**

Hubungan diantara kompensasi dengan kinerja guru melalui motivasi bersifat positif, dibuktikan dengan adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja yakni senilai 0,197. Perbandingan nilai t-statistik dengan t-tabel senilai 1,96 jikalau nilai P-Value senilai 0,126 lebih tinggi daripada alpha 5%, yakni  $0,126 > 0,05$ , mengindikasi tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai t-statistik senilai 1,533 diterapkan untuk menentukan hipotesis ini diterima ataupun ditolak.  $H_0$  diterima serta  $H_7$  ditolak jikalau nilai t-statistik lebih rendah daripada t-tabel, ataupun 1,533 lebih rendah daripada 1,96. Oleh sebab itu, bisa dikatakan bahwasanya di SMA Negeri 1 Tiumang, kompensasi mempunyai pengaruh yang baik serta kecil terhadap kinerja guru melalui motivasi. Didalam penelitian berikut, hipotesis  $H_7$  ditolak ataupun tidak menjadi mediasi.

## 5. KESIMPULAN

Berikut ini ialah beberapa simpulan yang bisa ditarik dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Pertama, lingkungan kerja SMA Negeri 1 Tiumang memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi. Kedua, pada SMA Negeri 1 Tiumang, kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi. Ketiga, lingkungan kerja di SMA Negeri 1 Tiumang memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Keempat, kinerja guru di SMA Negeri 1 Tiumang dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh kompensasi. Kelima, kinerja guru SMA Negeri 1 Tiumang dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh motivasi. Keenam, dampak lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak dimediasi oleh motivasi. Ketujuh, dampak kompensasi terhadap kinerja guru tidak dimediasi oleh motivasi.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Ati, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Di Kecamatan Koja Jakarta Utara*. 10(1), 340–348. <http://repository.unj.ac.id/id/eprint/2132%0Ahttp://repository.unj.ac.id/2132/1/SuciAti1.pdf>
- Fathussyakir, M., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Smk Kota Bima Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2), 2613–2628. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3193>
- Hafidzi et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990–1003. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1625>
- Mahmud. (2024). Manajemen sumber daya manusia. I
- Mulyaningtyas, B., & Soliha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Yayasan Pendidikan Setiabudhi Semarang). *Darma Agung*, 31(1), 677–687.
- Nurmalawati, N., Jullimursyida, J., & Heikal, M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Smp Negeri Di Kecamatan Blang Mangat. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 7(2), 131. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v7i2.9009>
- Ramly, A. T. (2020). *Dimediasi variabel Motivasi Jurnal Magister Manajemen Unram*. 9(4), 315–324.
- Sari, J. A. (2024). *KINERJA GURU : LINGKUNGAN KERJA , KOMITMEN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GURU SMA NEGERI*. 1(2), 342–352.