



## JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 14 No. 2, Th. 2023 (171-180)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di [https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap](https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap)

### KONTRIBUSI KOMPENSASI, MOTIVASI, SARANA PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU NON SERTIFIKASI PADA MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA DI KABUPATEN TABANAN

Diterima: 30 Maret 2023; Direvisi: 15 Juni 2023; Disetujui: 10 Agustus 2023

Permalink/DOI: [https://doi.org/10.23887/jurnal\\_ap.v14i2.1858](https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v14i2.1858)

**T.A. Wahyuni<sup>1</sup>, I.G.K.A. Sunu<sup>2</sup>, K.R. Dantes<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia  
e-mail: [tri.ayu.wahyuni@undiksha.ac.id](mailto:tri.ayu.wahyuni@undiksha.ac.id), [arya.sunu@undiksha.ac.id](mailto:arya.sunu@undiksha.ac.id), [rihenda-dantes@undiksha.ac.id](mailto:rihenda-dantes@undiksha.ac.id)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran kontribusi simultan yang signifikan antara kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian studi korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Tabanan baik yang berstatus sebagai ASN, Guru Tetap Yayasan ataupun Guru Tidak Tetap (Honoror). Sampling menggunakan sampling jenuh yaitu 58 guru. Metode pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana, dan Analisis Linier Regresi Ganda, serta Uji t dan uji F Level Significance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat kontribusi simultan yang signifikan kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan. 66% kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja, sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** kompensasi; motivasi; sarana prasarana; lingkungan kerja; kinerja guru.

#### Abstract

*This study aims to determine the magnitude of the significant simultaneous contribution between compensation, motivation, infrastructure and work environment on the performance of non-certified teachers at private Madrasah Tsanawiyah (MTs) in Tabanan Regency. The type of research used in this study is quantitative using a correlational study type of research. The population in this study were teachers at private Madrasah Tsanawiyah in Tabanan Regency, both those with ASN status, Permanent Foundation Teachers or Non-Permanent (Honorary) Teachers. Sampling uses saturated sampling, namely 58 teachers. Methods of data collection by observation, questionnaires, interviews, and documentation. The collected data were analyzed by descriptive analysis, Simple Linear Regression Analysis, and Multiple Regression Linear Analysis, as well as t test and F Level Significance test. The results of the study show that there is a significant simultaneous contribution of compensation, motivation, infrastructure and work environment to the performance of non-certified teachers at private Madrasah Tsanawiyah (MTs) in Tabanan Regency. 66% of teacher performance is influenced by compensation, motivation, infrastructure and work environment, the rest is influenced by other factors not mentioned in this study.*

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

## PENDAHULUAN

Guru adalah salah satu profesi yang kompleks dan menantang. Menjadi guru tidaklah mudah, dituntut pengabdian dan ketekunannya. Harus memiliki kesabaran dan welas asih dalam menyampaikan pelajaran, karena guru tidak hanya mengajarkan tapi juga mendidik. Semua orang boleh menjadi guru tapi tidak semua orang bisa menjadi guru, karena menjadi guru tidak hanya sekedar mengajarkan mata pelajaran yang baik namun juga harus memahami psikologi dan kebutuhan siswa. Siswa tidak hanya membutuhkan pelajaran yang sesuai dengan kurikulum dan nilai akademis yang baik. Namun, siswa juga membutuhkan motivasi dan inspirasi dari seorang guru. Siswa membutuhkan sosok pendidik yang inspiratif, kreatif dan inovatif yang mampu membentuk siswanya menjadi pelajar yang cerdas dan berkarakter. Oleh karena itu guru menempati posisi setral dalam mengejawantahkan dan melahirkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas di negeri ini. Sekalipun dewasa ini dikembangkan corak pendidikan yang lebih berorientasi terhadap kompetensi siswa (*student oriented*), tapi kenyataan ini tidak mengurangi arti dan peran guru dalam proses pendidikan.

Djamarah (2004) menjelaskan bahwa banyak peranan yang diperlukan dari guru sebagai seorang pendidik, yaitu: 1) Sebagai korektor yang dimana guru dapat membedakan mana nilai baik dan mana nilai buruk, 2) Sebagai Inspirator atau sebagai sumber petunjuk, 3) Sebagai Informator yaitu memberikan informator perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, 4) Sebagai Organisator yaitu kegiatan pengelolaan akademik, menyusun tata tertib sekolah, menyusun kalender akademik dan sebagainya, 5) Sebagai Motivator yaitu mendorong anak didik agar bergairah dan aktif belajar, 6) Sebagai Inisiator yaitu menjadi pencetus ide-ide kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran, 7) Sebagai fasilitator yaitu menyediakan fasilitas yang memungkinkan kemudahan kegiatan belajar anak didik, 8) Sebagai pembimbing yaitu membimbing anak didik menjadi manusia dewasa susila yang cakap, 9) Sebagai demonstrator yaitu memperagakan apa yang diajarkan secara didaktis sehingga tidak terjadi kesalah paengertian antara guru dan anak didik, 10) Sebagai pengelola kelas yaitu mengelola kelas dengan baik agar anak didik betah tinggal di kelas dengan motivasi yang tinggi untuk senantiasa belajar didalamnya, 11) Sebagai Mediator yaitu guru memiliki pengetahuan tentang media dan terampil menggunakan semua media itu yang berfungsi sebagai alat komunikasi guna mengefektifkan proses interaksi edukatif, 12) Sebagai Supervisor yaitu membantu memperbaiki, dan menilai secara kritis terhadap proses pengajaran, 13) Sebagai Evaluator yaitu guru dituntut untuk menjadi seorang evaluator yang baik dan jujur, dengan memberikan penilaian yang menyentuh aspek ekstrinsik dan intrinsik.

Dalam dunia pendidikan guru merupakan pekerja dan sekolah merupakan organisasi yang menaunginya. Sekolah sebagai pengguna jasa guru, dituntut untuk membina dan mengembangkan kualitas penunjang kegiatan belajar yang baik. Karena guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka akan memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi, apabila kinerja mereka dihargai oleh organisasi tersebut. Seorang guru berhak mendapatkan hak-hak mereka yang harus diberikan oleh organisasi atau sekolah sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja mereka. Adapun hak guru berdasarkan Undang-Undang pasal 14 ayat 1 Tentang Guru Dan Dosen (2005) adalah; 1) Memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, 2) Mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, 3) Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, 4) Memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, 5) Memperoleh dan memanfaatkan sarana dan prasarana pembelajaran untuk menunjang kelancaran tugas keprofesionalan, 6) Memiliki kebebasan dalam memberikan penilaian dan ikut menentukan kelulusan, penghargaan, dan/atau sanksi kepada peserta didik sesuai dengan kaidah pendidikan, kode etik guru, dan peraturan perundang-undangan, 7) Memperoleh rasa aman dan jaminan keselamatan dalam melaksanakan tugas, 8) Memiliki kebebasan untuk berserikat dalam organisasi profesi, 9) Memiliki kesempatan untuk berperan dalam penentuan kebijakan pendidikan, 10) Memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi, dan 11) Memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Selain hak – hak yang dijabarkan diatas guru juga memiliki hak – hak seperti hak hidup sejahtera, hak perlindungan karir, hak kebebasan intelektual, hak berpendapat, hak berserikat, dan hak pengembangan karir. Berbagai hak yang dijelaskan selayaknya dapat membuat guru merasa aman dalam menjalankan profesinya dan dapat berkontribusi dalam memajukan pendidikan.

Selain hak, guru juga memiliki kewajiban yang harus dijalankan. Dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pada pasal 20 dijabarkan tentang kewajiban guru yaitu, pertama, merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta mengevaluasi dan memberi hasil berupa nilai dalam pembelajaran. kedua, mengembangkan dan meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni. Ketiga, bertindak objektif dan tidak diskriminatif terhadap jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran. Keempat, menjunjung tinggi peraturan perundang - undangan, hukum dan kode etik guru, serta nilai - nilai agama dan etika. Yang terakhir memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa. Guru dalam proses pembelajaran bertanggung jawab untuk melaksanakan tugasnya demi tercapai suatu tujuan. Peran guru tidak hanya menstansfer pengetahuannya, tetapi guru juga berperan di dalam pembentuk karakter anak untuk mencapai kedewasaannya. Karena itu guru tidak hanya berperan sebagai pengajar saja tetapi guru juga berperan sebagai pendidik, pelatih, pembimbing, pemimpin dan sebagainya. Selain itu guru dituntut berperan dalam administrasi sekolah yang meliputi administrasi kesiswaan, administrasi sarana dan prasarana, administrasi hubungan masyarakat dan layanan khusus atau tugas lain yang dibebankan kepala sekolah dapat berupa piket sekolah.

Berdasarkan uraian di atas guru memiliki tanggung jawab di dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya suatu tujuan. Selain itu guru juga berperan di dalam pembentuk karakter anak untuk mencapai kedewasaannya, tidak hanya berperan sebagai pendidik saja. Menurut Husdarta Husdarta, “Kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa”. Senada dengan Husdarta, Glasman (1986) mengatakan, “Kinerja yang baik terlihat dari hasil yang diperoleh dari penilaian prestasi peserta didik”. Dengan demikian seorang guru dalam melaksanakan dan bertanggung jawab atas pembelajaran peserta didik dalam mendukung terciptanya proses pendidikan yang efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan prestasi dan membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada prestasi siswa di sekolah. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja.

Kompensasi ada dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, dimana kompensasi finansial juga terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tak langsung. Kompensasi berupa gaji inilah merupakan faktor yang paling penting bagi guru dan wajib diberikan oleh sekolah. Kompensasi dan gaji mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana gaji merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

Gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan setiap bulan (Wursanto, 2010). Gaji yang dibayarkan kepada pegawai dapat menentukan seberapa besar tingkat kinerja mereka dalam bekerja di dalam organisasi. Kebutuhan-kebutuhan yang telah terpenuhi dengan adanya pembayaran gaji yang layak memberikan rasa aman pegawai dalam kehidupannya, sehingga menghambat pemikiran-pemikiran untuk keluar dari organisasi.

Menurut Hasibuan & S.P (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para guru, karena mereka akan termotivasi untuk mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan dan melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan. Oleh karena itu kinerja guru dapat tercermin dari kualitas guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran dan melaksanakan bimbingan dan pelatihan. Jika guru telah melaksanakan tugasnya dengan baik, maka proses pembelajaran di kelas berlangsung dengan baik pula.

Dalam menjalankan kinerjanya guru harus memiliki motivasi yang berguna mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi guru dapat digambarkan sebagai keinginan-keinginan dalam diri seorang guru untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Guru bekerja karena ingin lebih sejahtera, ingin berprestasi, berkembang, meningkat karirnya, dan sebagainya. Apabila keinginan tersebut tercapai dan menghasilkan perubahan-perubahan, maka guru akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi bisa dibedakan menjadi dua yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri sendiri sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang muncul karena desakan dan rangsangan dari luar (Ningrat & Yudana, 2020).

Faktor berikut yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana diibaratkan sebagai motor penggerak yang dapat berjalan dengan kecepatan sesuai dengan keinginan oleh penggerakannya. Begitu pula dengan pendidikan, sarana dan prasarana sangat penting karena dibutuhkan. Sarana dan prasarana pendidikan dapat berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar. Sarana dan prasarana pendidikan adalah salah satu sumber daya yang menjadi tolok ukur mutu sekolah dan perlu peningkatan terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih. Manajemen sarana dan prasarana sangat diperlukan dalam menunjang tujuan pendidikan yang sekaligus menunjang pembangunan nasional, oleh karena itu, diperlukan pengetahuan dan pemahaman konseptual yang jelas agar dalam implementasinya tidak salah arah. Bagi guru, pemahaman tentang pengelolaan sarana dan prasarana akan membantu memperluas wawasan tentang bagaimana ia dapat berperan dalam merencanakan, menggunakan, dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang ada sehingga sarana dan prasarana tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan pendidikan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi para guru dapat diartikan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja yang bermuara kepada peningkatan kinerja guru. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibentuk. Dengan kata lain, semakin terpenuhinya kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran maka akan semakin tinggi juga keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam melakukan tugas dan kewajibannya di lembaga pendidikan. Hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang nyaman, serta memenuhi standar kebutuhan layak, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dimana lingkungan kerja tersebut akan senantiasa memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugas-tugasnya.

Jadi idealnya, apabila guru telah mendapatkan jaminan atas hak yang dia peroleh

setelah melaksanakan kewajibannya, niscaya seorang guru akan dapat terus meningkatkan dan mengoptimalkan kinerjanya. Namun pada kenyataannya masih banyak problematika yang terjadi di lapangan terkait hak dan kewajiban guru yang akhirnya berimbas pada kinerja guru dimana problematika tersebut umumnya lebih banyak terjadi pada sekolah/ madrasah swasta dibanding sekolah/madrasah negeri.

Sekolah/madrasah swasta umumnya dikelola oleh Yayasan atau Lembaga secara swadaya. Dimana sumber pendanaan utamanya berasal dari masyarakat. Sedangkan untuk tenaga pendidik dan kependidikannya pun lebih banyak berstatus Non ASN sehingga beban gajinya menjadi beban Yayasan atau Lembaga pengelola pendidikan. Terlebih lagi jika siswa yang didapatkan di tahun ajaran baru jumlahnya sedikit/ menurun dari target yang ditentukan. Maka secara otomatis pendapatan sekolah/madrasah yang digunakan untuk mendanai operasional sekolah/madrasah juga menurun karena sumber pendanaan operasional madrasah berasal dari iuran komite dan dibantu juga dari Dana BOS. Hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh pada sistem penggajian pegawai, pemenuhan sarana prasarana, dll. Bagi guru yang telah tersertifikasi, tunjangan yang mereka dapatkan dari pemerintah pada tiap bulannya merupakan angin segar ditengah kecilnya pendapatan yang mereka dapatkan dari Lembaga/ Yayasan tempatnya bekerja. Namun bagi guru yang belum tersertifikasi tentunya mereka hanya akan menerima pendapatan dari Lembaga/ Yayasan tempat mereka bekerja. Sehingga tidak jarang banyak guru-guru madrasah yang akhirnya mencari pekerjaan tambahan di luar jam mengajar di sekolah. Hal ini tentu merupakan tantangan tersendiri bagi Yayasan atau Lembaga pengelola sekolah/ madrasah swasta untuk dapat mengelola manajemennya dengan baik agar sekolah/ madrasah yang menjadi binaannya tetap dapat bersaing dengan sekolah/ madrasah negeri, memberikan kualitas lulusan yang baik dan juga menjamin seluruh tenaga pendidik dan kependidikan bisa tetap memberikan kinerja yang baik bagi tercapainya visi dan misi sekolah/ madrasah.

Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Kontribusi Kompensasi, Motivasi, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Non Sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan".

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan MTs. Al Amin, MTs Tarbiyatul Islam, MTs. Raudlatul Huffadz, MTs. Al Hidayah, MTs. Bali Bina Insani yang dimulai sejak Bulan Agustus 2022 sampai dengan Bulan Januari 2023. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan jenis penelitian studi korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kabupaten Tabanan baik yang berstatus sebagai ASN, Guru Tetap Yayasan ataupun Guru Tidak Tetap (Honoror). Sampling menggunakan sampling jenuh yaitu 58 guru. Metode pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana, dan Analisis Linier Regresi Ganda, uji t dan uji F *Level Significance*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Madrasah Tsanawiyah (MTs) ada jenjang pendidikan formal setingkat SMP yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. Di Kabupaten Tabanan terdapat 5 Madrasah Tsanawiyah (MTs) yang semuanya bersatatus swasta, yaitu MTs Al Amin Tabanan, MTs Tarbiyatul Islam, MTs Raudlatul Huffadz Kediri, MTs Bali Bina Insani dan MTs Al Hidayah Candikuning. Seperti madrasah swasta pada umumnya, madrasah tsanawiyah di Kabupaten Tabanan dikelola oleh Lembaga/ Yayasan dengan sumber pendanaan operasional berasal dari Komite dan Dana BOS. Untuk tenaga pendidik dan kependidikan mayoritas berstatus Non ASN.

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data semua variabel yang meliputi Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Sarana Prasaran (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kinerja Guru (Y). Deskripsi data Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Sarana Prasaran (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kinerja Guru (Y) disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Perhitungan Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Sarana Prasarana (X3), Lingkungan Kerja (X4) dan Kinerja Guru (Y)

Sumber	Kompensasi	Motivasi	Sarana prasarana	Lingkungan kerja	Kinerja guru
Mean	113,17	146,93	133,12	136,53	156,03
Median	111	150	132	141	159
Mode	104	150	127	144	167
Std. Deviation	27,56	11,39	14,11	19,22	13,25
Variance	759,72	129,68	199,20	369,31	175,44
Range	128	60	59	77	63
Minimum	33	105	102	81	113
Maximum	161	165	161	158	176
Sum	6564	8522	7721	7919	9050

Tabel di atas menggambarkan deskripsi variabel-variabel penelitian. Nilai terkecil dari suatu rangkaian pengamatan disebut dengan nilai minimum, nilai terbesar dari suatu rangkaian pengamatan disebut dengan nilai maksimum, hasil penjumlahan dari nilai seluruh data dibagi dengan banyaknya data disebut dengan *mean* (rata-rata), akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai data dengan rata-rata dibagi dengan banyaknya suatu data disebut dengan *standar deviasi*. Tabel 1 menunjukkan deskriptif variabel penelitian dengan jumlah variabel valid sebanyak 58 Responen yaitu sebagai berikut: 1) Variabel Kontribusi Kompensasi (X1) mempunyai nilai minimum sebesar 33; nilai maksimum sebesar 161; nilai mean sebesar 113,7; dengan nilai standar deviasi sebesar 27,56. 2) Variabel Motivasi (X2) mempunyai nilai minimum sebesar 105; nilai maksimum sebesar 165; nilai mean sebesar 146,93; dengan nilai standar deviasi sebesar 11,39. 3) Variabel Sarana dan Prasarana (X3) mempunyai nilai minimum sebesar 102; nilai maksimum sebesar 161; nilai mean sebesar 133,12; dengan nilai standar deviasi sebesar 14,11. 4) Variabel Lingkungan Kerja (X4) mempunyai nilai minimum sebesar 81; nilai maksimum sebesar 158; nilai mean sebesar 136,53; dengan nilai standar deviasi sebesar 19,22. 5) Variabel Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai minimum sebesar 113; nilai maksimum sebesar 176; nilai mean sebesar 156,03; dengan nilai standar deviasi sebesar 13,25.

Berdasarkan hasil uji prasyarat menunjukkan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, pada uji multikolinearitas ini menggunakan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*), dari hasil uji diperoleh hasil tidak terjadi masalah multikolinieritas, autokorelasi dan masalah heterokedastisitas pada data hasil penelitian. Oleh karena semua uji prasyarat terpenuhi, maka uji hipotesis dapat dilakukan. Untuk menguji hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS, uji simultan, dan uji parsial. Setelah data dianalisis diperoleh ringkasan hasil analisis seperti disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.662	15.149		.242	.810				
kompensasi	.089	.040	.185	2.249	.029	.453	.295	.180	.942 1.061
motivasi	.713	.124	.613	5.765	.000	.763	.621	.462	.567 1.763
Sarpras	.190	.090	.203	2.103	.040	.555	.278	.168	.690 1.449
Lingk. kerja	.089	.063	.130	2.411	.034	.399	.190	.113	.760 1.316

a. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diketahui bahwa variabel Kontribusi Kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,029; variabel Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000; variabel Sarana dan Prasarana memiliki nilai

signifikan sebesar 0,040; variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0,034. Sedangkan nilai koefisien untuk variabel Kontribusi Kompensasi sebesar 0,089; nilai koefisien variabel Motivasi sebesar 0,713; nilai koefisien variabel Sarana dan Prasarana sebesar 0,190; nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,089 dan nilai konstanta sebesar 3,662. Adapun persamaan regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut: Kinerja Guru = 3,662 + 0,089 kompensasi + 0,713 motivasi + 0,190 sarana prasarana + 0,089 lingkungan kerja.

Selanjutnya dilakukan Uji F untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dimana apabila nilai F hitung mempunyai nilai signifikansi < 0,05, maka model yang digunakan layak, hasil uji F diperoleh bahwa nilai F reg sebesar 25,740 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya variabel Kontribusi Kompensasi, Motivasi, Sarana dan Prasarana, dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Guru, sehingga model tersebut dinyatakan layak. Kemudian dilakukan uji t, hasil Uji t pada penelitian ini menguji pengaruh Kontribusi Kompensasi, Motivasi, Sarana dan Prasarana, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Dari Tabel 2 diatas, dapat diketahui hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yaitu: 1). Pengujian Hipotesis 1: Pengujian variabel Kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru. Berdasarkan Tabel diatas persamaan regresi untuk uji hipotesis pertama adalah  $Y = 147,730 + 0,073 X_1$  dengan F reg sebesar 10,337. Koefisien korelasi sebesar 0,453, Kontribusi sebesar 20,5%, dan sumbangan efektif sebesar 2,83% sehingga kesimpulannya adalah signifikan. 2). Pengujian Hipotesis 2: Pengujian variabel motivasi terhadap kinerja guru Berdasarkan Tabel diatas persamaan regresi untuk uji hipotesis kedua adalah  $Y = 25,653 + 0,887 X_2$  dengan F reg sebesar 77,983. Koefisien korelasi sebesar 0,763, Kontribusi sebesar 58,2%, dan sumbangan efektif sebesar 46,75% sehingga kesimpulannya adalah signifikan. 3). Pengujian Hipotesis 3: Pengujian variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja guru.

Berdasarkan Tabel 2 diatas persamaan regresi untuk uji hipotesis tiga adalah  $Y = 86,711 + 0,521 X_3$  dengan F reg sebesar 24,915. Koefisien korelasi sebesar 0,555, Kontribusi sebesar 30,8%, dan sumbangan efektif sebesar 11,23% sehingga kesimpulannya adalah signifikan, Pengujian Hipotesis 4: Pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru Berdasarkan Tabel diatas persamaan regresi untuk uji hipotesis empat adalah  $Y = 118,507 + 0,275 X_4$  dengan F reg sebesar 10,590. Koefisien korelasi sebesar 0,399, Kontribusi sebesar 15,9%, dan sumbangan efektif sebesar 5,15% sehingga kesimpulannya adalah signifikan.

### **Kontribusi Kompensasi Terhadap Kinerja Guru**

Dalam meningkatkan kinerja guru nonsertifikasi, tentu tidak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian di atas didapatkan persamaan regresi,  $Y = 147,730 + 0,073 X_1$  dengan F reg sebesar 10,337. Dan dari uji hipotesis didapatkan variabel kompensasi memiliki nilai nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,453 dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05; maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru. Dimana hal ini menunjukkan bahwa apabila kontribusi kompensasi meningkat maka akan mengakibatkan kinerja guru semakin meningkat pula.

Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. (Arismunandar & Khair, 2020). Pemberian kompensasi yang baik tentunya akan sangat penting bagi yayasan. Karena merupakan memiliki pandangan yang baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, yayasan perlu menerapkan pemberian kompensasi yang baik. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat dalam bekerja. Guru yang memiliki semangat dalam mengajar maka dapat meningkatkan kinerjanya pula di dalam mengajar. Selain itu kompensasi juga dapat meningkatkan kesejahteraan guru sehingga berdampak pada kinerja guru. Dari hasil penelitian kompensasi, persepsi responden dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan "Saya mendapatkan insentif apabila saya

berprestasi dalam bekerja”. Hal ini menggambarkan bahwa kompensasi di luar gaji rutin yang didapatkan setiap bulan juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu yayasan sebagai pihak pengelola lembaga pendidikan untuk senantiasa memperhatikan pemberian kompensasi berupa apresiasi kepada guru yang berprestasi dan bentuk-bentuk kompensasi lainnya.

### **Kontribusi Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil pengolahan statistik yang sudah dilakukan oleh peneliti didapatkan persamaan regresi,  $Y = 25,653 + 0,887X_2$  dengan  $F_{reg}$  sebesar 77,983. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, variabel motivasi memiliki nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,763 dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05; maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel motivasi terhadap kinerja guru. Dimana hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat maka akan mengakibatkan kinerja guru semakin meningkat pula.

### **Kontribusi Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Guru**

Dari hasil pengolahan statistik yang sudah dilakukan oleh peneliti didapatkan persamaan regresi,  $Y = 86,711 + 0,521X_3$  dengan  $F_{reg}$  sebesar 24,915. Koefisien korelasi sebesar 0,555, Kontribusi sebesar 30,8%, dan sumbangan efektif sebesar 11,23%. Sedangkan berdasarkan hasil analisis regresi, variabel sarana dan prasarana memiliki nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,555 dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0,05; maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja guru. Dimana hal ini menunjukkan bahwa apabila sarana dan prasarana meningkat maka akan mengakibatkan kinerja guru juga semakin meningkat.

Dari hasil penelitian sarana prasarana, persepsi responden dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan “Tempat saya mengajar tersedia Media pembelajaran (Komputer, LCD Proyektor, Slide)”, hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Tresnowati & Panggraita (2020). Hal ini membuktikan bahwa ketersediaan sarana merupakan penunjang guru untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Apabila sarana kurang memadai maka kinerja guru juga menjadi terhambat. Oleh karenanya yayasan dan sekolah hendaknya memperhatikan ketersediaan dan perawatan terhadap sarana prasarana pendidikan yang ada agar dapat menunjang kinerja guru.

### **Kontribusi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Pada penelitian ini yang menjadi hipotesis pada metode kuantitatif adalah lingkungan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru. Jika guru menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka guru tersebut akan betah ditempat kerjanya, dengan memanfaatkan waktu secara efektif. Lingkungan kerja juga mencakup hubungan kerja dengan bawahan dan atasannya. Lingkungan kerja juga merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam lembaga yang berpengaruh terhadap pekerja yang sedang dalam melaksanakan pekerjaannya. Karenanya manusia tidak pernah lepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat pengaruh yang sangat erat. kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Dari hasil pengolahan statistik yang sudah dilakukan oleh peneliti didapatkan persamaan regresi  $Y = 118,507 + 0,275 X_4$  dengan  $F_{reg}$  sebesar 10,590. Koefisien korelasi sebesar 0,399, Kontribusi sebesar 15,9%, dan sumbangan efektif sebesar 5,15%. Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,399 dan lebih besar dari



$r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikansi 0,05; maka  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian lingkungan kerja, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah pada pernyataan "Bila terdapat masalah disaat bekerja, anda mendapat dukungan moril dari teman sejawat". Hal ini secara tidak langsung menggambarkan kurangnya rasa empati dan simpati antar sesama guru. Oleh karenanya kepala sekolah harus berusaha menjaga komunikasi antar guru agar suasana menjadi nyaman dan guru bias bekerja dengan baik.

### **Kontribusi Kompensasi, Motivasi, Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linier berganda dihasilkan bentuk regresi linier berganda antara ketiga variabel tersebut yang dinyatakan oleh persamaan rumus regresi linier berganda sebagai berikut.  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4$  Kinerja Guru =  $0,089 X_1 + 0,713 X_2 + 0,190 X_3 + 0,089 X_4$  dengan F reg sebesar 25,740; dengan koefisien korelasi sebesar 0,813 dengan kontribusi sebesar 66%. Persamaan regresi ini memiliki arti bahwa apabila kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Temuan tersebut mendukung pendapat dan teori yang telah dikemukakan pada kajian pustaka, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Sedamayanti (2001;67 ) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin, etika atau budaya kerja), (2) pendidikan, (3) ketrampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial atau kesejahteraan, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana yang memadai, (10) teknologi, (11) kesempatan untuk berprestasi. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru. Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif antara kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama- sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut; (1) Terdapat kontribusi yang signifikan kompensasi terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja guru, (2) Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan. Semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja guru, (3) Terdapat kontribusi yang signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan. Semakin baik dan lengkap sarana prasarana pendidikan maka semakin tinggi kinerja guru, (4) Terdapat kontribusi yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, (5) Terdapat kontribusi simultan yang signifikan kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru non sertifikasi pada Madrasah Tsanawiyah (MTs) Swasta di Kabupaten Tabanan. 66% kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, sarana prasarana dan lingkungan kerja, sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Berdasarkan

temuan tersebut, dapat disarankan beberapa hal; (1) Bagi pihak yayasan dan sekolah, sebaiknya memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada guru yang disesuaikan dengan masa kerja atau beban kerja mereka berupa finansial atau pun non finansial, baik langsung maupun tidak langsung. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja mereka, (2) diharapkan bagi sekolah untuk lebih memperhatikan kondisi dan kelengkapan sarana prasarana guna mendukung kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, (3) Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru, apabila lingkungan kerja mendukung maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi para guru sehingga mampu meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Diharapkan pihak sekolah dan yayasan, sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja baik secara fisik seperti penerangan, pewarnaan, kebersihan, perputaran udara, keamanan dan kebisingan maupun non fisik seperti suasana kerja, hubungan antar sesama dan hubungan antar guru dengan pimpinan demi kenyamanan guru dalam bekerja, dan (4) Bagi guru diharapkan bisa lebih memotivasi diri untuk meningkatkan kinerjanya, tidak hanya dari faktor luar tetapi yang lebih penting adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri. Untuk mengatasi kendala keterbatasan sarana prasarana yang ada, guru diharapkan dapat memunculkan ide-ide kreatif dan inovatif dalam menciptakan media pembelajaran sehingga tugas mengajar tetap bias dilaksanakan dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 273–282.
- Djamarah, S. B. (2004). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Mengajar*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Glasman, N. S. (1986). *Evaluated-Based Leadership: School Administration in Contemporary Perspective*. New York: State University of New York Press.
- Hasibuan, & S.P, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Husdarta. (2011). *Manajemen Pendidikan Jasmani*. Bandung : Alfabeta.
- Karya, I. W., Suhandana, I. G. A., & Yudana, M. (2018). Kontribusi Kompetensi Guru, Sikap Profesi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sukawati. *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(2).
- Ningrat, & Yudana. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 3(1), 42–52. <https://www.neliti.com/id/publications/78494/konsep-sistem-informasi>
- Undang-undang Tentang Guru dan Dosen, Pub. L. No. 14 (2005).
- Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2018). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 1(1), 30–34. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12927>
- Tresnowati, I., & Panggraita, G. N. (2020). Evaluasi Program Pembinaan Senam Artistik Sekolah Dasar Di Kabupaten Pemalang. *Jendela Olahraga*, 5(2), 98–103. <https://doi.org/10.26877/jo.v5i2.6055>
- Wursanto. (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia.