

## Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiqi Jambi

Muntasir<sup>1</sup>, Ekawarna<sup>2</sup>, Sofwan<sup>3</sup>

Ash-Shiddiqi Jambi

Correspondence Email: muntasir.aidhon92@gmail.com

**Abstrak:** Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau suatu tempat yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diperhatikan, agar guru dapat berperan penting dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Sedangkan kompetensi yaitu untuk mengelola pembelajaran peserta didik. Sedangkan kinerja guru ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru, Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kompetensi, Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kompetensi, Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja guru, Pengaruh langsung kompensasi terhadap kompetensi, Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja guru melalui kompetensi, Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiqi Jambi. Pendekatan yang di gunakan dalam tesis ini adalah deskriptif dan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis jalur (*Path Analisis*). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang responden. Instrumen yang di gunakan dalam penelitian adalah angket berbentuk burtir-butir pernyataan. Lalu kemudian data diolah dengan menggunakan Aplikasi SPSS Statistics 22. Hasil penelitian ini menyimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kompetensi, kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi sebagai variabel intervening, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Guru

**Abstract:** *The work environment is a means or a place that influences the performance of a teacher. Compensation is a reward that is considered, so that the teacher can play an important role in carrying out his responsibilities. while competence is to manage student learning. While teacher performance is the result of work in quality and quantity that is achieved by a teacher in carrying out his duties in accordance with his responsibilities. This study aims to analyze the direct effect of the work environment on teacher performance, the direct effect of the work environment on competence, the indirect effect of the work environment on teacher performance through competence, the direct effect of compensation on teacher performance, the direct effect of compensation on competence, the indirect effect of compensation on performance teachers through competence, the direct effect of competence on teacher performance. This research was conducted at the Ash-Shiddiqi Integrated Islamic School Jambi. The approach used in this thesis is descriptive and quantitative research with path analysis method (Path Analysis). The sample in this study was 100 respondents. The instrument used in this research is a questionnaire in the form of statement items. Then the data is processed using the SPSS Statistics 22 application. The results of this study concluded that the work environment has no effect on competence, compensation has an effect on competence, work environment has an effect on teacher performance, compensation has no effect on teacher performance, competence has no effect on teacher performance, work environment has no effect on teacher performance through competence as an intervening variable, compensation has no effect on teacher performance through competence as an intervening variable.*

**Keywords:** *Work Environment, Compensation, Teacher Competence and Performance.*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan cara untuk mencerdaskan bangsa yang sesuai dengan pembukaan Undang Undang Dasar 1945 alinea ke-4 serta ingin mencapai tujuan pendidikan nasional. Pendidikan merupakan salah satu sektor yang paling penting dalam pembangunan nasional. Hal ini dikarenakan melalui sektor pendidikan dapat dibentuk manusia yang berkualitas, seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 bahwa:

Pendidikan memiliki peran yang amat sentral dalam proses pembangunan suatu bangsa. Dengan pendidikan yang baik dan berkualitas, segala macam patologi sosial dapat dengan mudah dicegah dan diatasi. Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha sadar yang bertujuan untuk membimbing peserta didik

kearah kedewasaan jasmani dan rohani yang sempurna. Pendidikan merupakan suatu proses pembentukan kepribadian anak didasarkan atas nilai-nilai yang menjadifalsafah para pendidik yang telah diyakini kebenarannya. (Rosmiaty Aziz, 2011:23).

Keberhasilan pendidikan bergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut, yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya. (Trianto, 2011 : 8). Hal ini juga dikemukakan oleh Musyaffa, dan Ali “Pendidikan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, dalam sejarah umat manusia bahkan oleh masyarakat yang masih terbelakang (*primitif*), pendidikan merupakan sarana yang efektif dan efisien untuk mentranspormasikan ilmu pengetahuan, budaya dan aspek lainnya, dari satu generasi kegenerasi berikutnya.

Perangkat sekolah seperti kepala sekolah, dewan guru, siswa, pegawai harus saling mendukung untuk dapat bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung atas kemampuan pimpinannya untuk menciptakan iklim kerja sama agar dengan mudah dapat menggerakkan sumber daya manusia yang ada, sehingga pendayagunaanya dapat berjalan efektif dan efisien” (Gorton, 1976: 178)

Guru ialah elemen penting dalam pendidikan. Peran dan tanggung jawab guru, sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No 14/2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan guru sebagai agen pembelajaran (*learning agent*) yang harus menjadi fasilitator, motivator, pemacu, perekayasa pembelajaran, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik. Dengan demikian, kualitas pendidikan sangat bergantung pada guru. Guru merupakan faktor yang penting dalam proses pendidikan karena guru adalah seorang pengajar dalam mengajar ilmu pendidikannya supaya anak- anak bisa mendapatkan ilmu pengetahuan yang telah diajarkan gurunya dan sebagai poros utama pendidikan. Ia menjadi penentu kemajuan suatu negara di masa depan.

Dapat dikatakan bahwa guru sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan mutu sekolah. Di karenakan gurulah yang berperan langsung dalam proses pendidikan yaitu proses pembelajaran. Definisi guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggungjawab terhadap pendidikan murid-murid baik secara individual ataupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.(Djamarah, 2014 : 26)

Kinerja guru merupakan faktor yang sangat menentukan mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas output pendidikan. Maka diperlukan kinerja yang baik dari guru. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dan kegigihan dituntut ada dalam diri seseorang guru agar memiliki kinerja yang baik. Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugasnya, dan kinerja dapat diukur dari kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan standar yang telah di tetapkan. (Halim & Andreani, 2017)

Kinerja memiliki makna yang cukup luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu bentuk unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang telah dimilikinya (Mulyasa, 2013). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007 :7).

Berbicara tentang kinerja tentu tidak terlepas dari pengaruh faktor-faktor yang ada disekitar kita. (Indrafachrudi 2000: 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kedalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Faktor Internal, sebagaimana ditegaskan diatas bahwa faktor internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pekerja termasuk guru adalah kompetensi. Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan denganbidang pekerjaannya. (Suyanto dan Jihad, 2013 : 395 ) Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah. (Musfah, 2012:286)

## **LANDASAN TEORI**

Kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kesesuaian dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja. Kompetensi berupa bakat minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kompetensi yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyesuaikan tugas dengan baik. (Rahmatika, 2014:53)

Menurut Spenser yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa : “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.” (Mulyasa, 2013: 25)

Faktor Eksternal sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Nawawi (2006: 37) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah: (a) Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar, (b) Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada pekerja dalam menjalankan tugasnya (Malik, 2016:165). Lingkungan kerja ada yang mempengaruhi secara langsung dan ada juga yang tidak langsung. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan pekerjaan, suasana tersebut mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Rahman, 2017:49).

Dalam Faktor Eksternal Selain faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru yang lain adalah kompensasi. Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk balas jasa langsung atau dalam bentuk yang tidak langsung yakni tunjangan dan hadiah yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa dihargai. Imbalan yang diberikan karena telah melakukan tugas keorganisasian kepada karyawan dapat berupa imbalan finansial dan nonfinansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur, jaminan kesehatan dan insentif (Susanto, 2017: 38).

Kompensasi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang pada akhirnya pada produktivitas kerja. Dengan kompensasi yang maka guru akan menjalankannya dengan baik, artinya pemberian kompensasi dapat mengarah pada peningkatan kesejahteraan sehingga dalam menjalankan tugasnya guru tidak perlu lagi mencari pekerjaan sampingan, ia hanya berkonsentrasi untuk meningkatkan profesionalismenya dan kualitas peserta didik.

## **METODE**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian survey. Metode survey menurut Sangarimbun dan Effendi adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dalam penyelidikannya melalui kegiatan menuturkan, menggambarkan, menganalisa dan mengklarifikasikan penyelidikan dengan teknik survey, angket dan observasi. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SIT Ash-Shiddiqi Jambi baik guru kelas maupun guru bidang study/guru matapelajaran tertentu. populasinya lebih dari seratus orang, dan masuk dalam ukuran sampel yang layak untuk penelitian, yakni 134 orang yang akan menjadi sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Dilakukan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji One Sampel Kolmogorov Smirnov. Pengambilan keputusan menggunakan Kolmogorov Smirnov, jika nilai sig. > 0,05 maka model regresi atau data berdistribusi normal (Savitri et al., 2021: 1).

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Sub Struktural I	Sub Struktural II
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,103	0,840

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. kolmogorov-smirnov sub struktural I dan sub struktural II sebesar 0,103 > 0,05 dan 0,840 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (variabel bebas) atau tidak. Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF sebagai berikut (Savitri et al., 2021: 4).

- Jika nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- Jika nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 10,00 maka terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Sub Struktural I		Sub Struktural II	
	Tolerance	VIF	Tolerance	VIF
X1	0,997	1,003	0,997	1,003
X2	0,997	1,003	0,872	1,147
X3	-	-	0,874	1,144

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 10,00, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

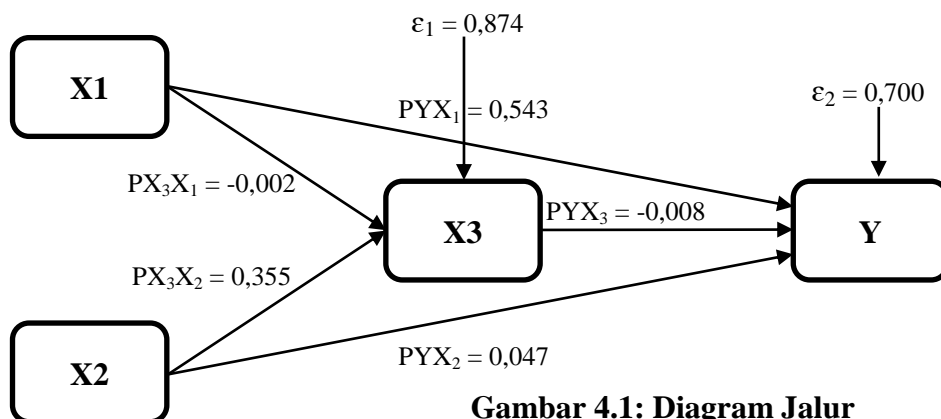
Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu (Sihabudin et al., 2021: 126). Metode uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Spearman. Pengambilan keputusan menggunakan Metode Spearman, jika nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sub Struktural I	Sub Struktural II
	Signifikan	Signifikan
X1	0,707	0,511
X2	0,398	0,617
X3	-	0,927

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. semua variabel > 0,05, maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

**Analisis Jalur (Path Analysis)**



**Gambar 4.1: Diagram Jalur**

Persamaan model struktural untuk model tersebut adalah sebagai berikut:

$$X_3 = -0,002 X_1 + 0,355 X_2 + 0,874 \epsilon_1 \dots\dots\dots \text{(Sub Struktural I)}$$

$$Y = 0,543 X_1 + 0,047 X_2 - 0,008 X_3 + 0,7000\epsilon_2 \dots\dots\dots \text{(Sub Struktural II)}$$

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kompetensi (X<sub>3</sub>) adalah sebesar -0,002 atau -0,2%.
- 2) Pengaruh langsung variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kompetensi (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 0,355 atau 35,5%.
- 3) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,543 atau 54,3%.
- 4) Pengaruh langsung variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,047 atau 4,7%.
- 5) Pengaruh langsung variabel kompetensi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar -0,008 atau -0,8%.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Hasil Uji t**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (5 %) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung > t tabel atau sig <  $\alpha$  maka H<sub>0</sub> ditolak artinya H<sub>a</sub> diterima.
2. Jika nilai t hitung < t tabel atau sig >  $\alpha$  maka H<sub>0</sub> diterima artinya H<sub>a</sub> ditolak.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji t**

	t hitung	t tabel	Signifikan	$\alpha$	Keterangan
X <sub>1</sub> → X <sub>3</sub>	-0,024	1,984	0,981	0,05	Tidak Berpengaruh
X <sub>2</sub> → X <sub>3</sub>	3,738	1,984	0,000	0,05	Berpengaruh
X <sub>1</sub> → Y	6,352	1,984	0,000	0,05	Berpengaruh
X <sub>2</sub> → Y	0,513	1,984	0,609	0,05	Tidak Berpengaruh
X <sub>3</sub> → Y	-0,093	1,984	0,926	0,05	Tidak Berpengaruh

Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial pada adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t hitung sebesar -0,024 < t tabel 1,984 dan nilai sig. 0,981 > 0,05, maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kompetensi.

2. Hasil uji t pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,738 > t$  tabel 1,984 dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi.
3. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar  $6,352 > t$  tabel 1,984 dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Hasil uji t pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar  $0,513 < t$  tabel 1,984 dan nilai sig.  $0,609 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
5. Hasil uji t pada variabel kompetensi ( $X_3$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar  $-0,093 < t$  tabel 1,984 dan nilai sig.  $0,926 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

### Hasil Uji F

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu  $X_1, X_2, X_3$ , untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas  $Y$ . Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  (5 %) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung  $> F$  tabel atau sig  $< \alpha$  maka  $H_0$  ditolak artinya  $H_a$  diterima.
2. Jika nilai F hitung  $< F$  tabel atau sig  $> \alpha$  maka  $H_0$  diterima artinya  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji F**

	<b>F hitung</b>	<b>F tabel</b>	<b>Signifikan</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Keterangan</b>
$X_1, X_2 \rightarrow X_3$	7,002	3,09	0,001	0,05	Berpengaruh
$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	13,701	2,70	0,000	0,05	Berpengaruh

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sub struktural I sebesar  $7,002 > F$  tabel 3,09 dan nilai sig. yaitu  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi. Nilai F hitung sub struktural II sebesar  $13,701 > F$  tabel 2,70 dan nilai sig. yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, karena jika nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya amat terbatas.

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

	<b>R Square</b>
$X_1, X_2 \rightarrow X_3$	0,126
$X_1, X_2, X_3 \rightarrow Y$	0,300

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R Square sub struktural I sebesar 0,126 atau 12,6%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variabel kompetensi sebesar 12,6%, sedangkan sisanya yaitu 87,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

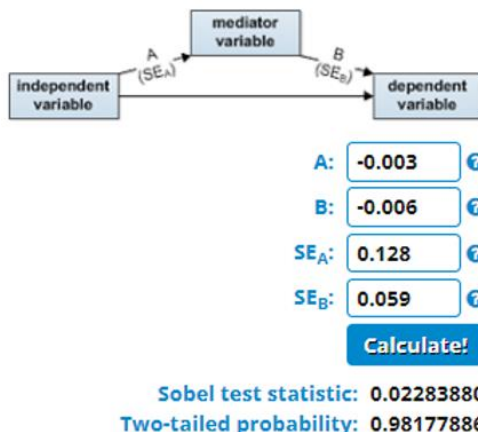
Nilai R Square sub struktural II sebesar 0,300 atau 30%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi, dan kompetensi

mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 30%, sedangkan sisanya yaitu 70% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### Hasil Uji Sobel

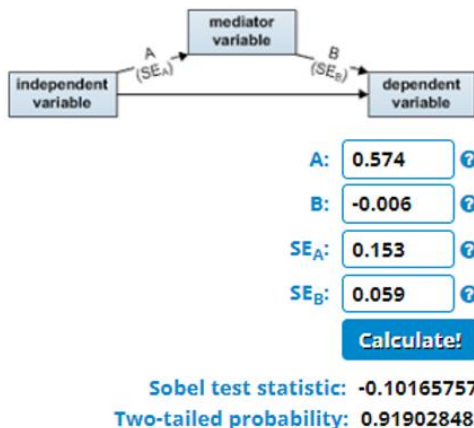
Penelitian ini memiliki variabel intervening yaitu kompetensi. Maka dari itu pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur uji sobel (*Sobel Test*). Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel *intervening* (Z). Hasil perhitungan Uji Sobel (*Sobel Test*) menggunakan *sobel test calculator for the significance of mediation*

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kompetensi



Hasil *sobel test calculator* diperoleh nilai *sobel test statistic* sebesar 0,02282880 dan nilai sig. 0,98177886 > 0,05, maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi sebagai variabel intervening

### Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja guru melalui Kompetensi



Hasil *sobel test calculator* diperoleh nilai *sobel test statistic* sebesar -0,10165757 dan nilai sig. 0,91902848 > 0,05, maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>0</sub> diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif atau tidak lingkungan kerja, kompetensi karyawan tidak mengalami perubahan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani & Indrawati (2016: 65-66), yang menyatakan bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kompetensi guru di SMK Negeri 1 Pasuruan. Hal tersebut dikarenakan apabila suatu lingkungan kerja seseorang tidak nyaman, maka akan mengganggu dalam penyelesaian tugas orang tersebut. seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan/baik, akan tetapi sebaliknya

apabila seorang pegawai yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja pegawai tersebut tidak memuaskan/rendah seperti pegawai jadi pemalas, sering tertidur dan hal buruk lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyani & Dewi (2020: 59), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap kompetensi SDM. Proses keberhasilan kegiatan usaha khususnya UKM yang maksimal tidak luput dari kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kompetensi SDM. Lingkungan kerja yang mendukung memudahkan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Individu dengan lingkungan kerja yang mendukung turut memunculkan rasa percaya diri sehingga terpacu untuk bekerja secara optimal. Di sisi lain lingkungan kerja buruk menyebabkan individu enggan melanjutkan pekerjaan melihat berbagai dampak, beban dan minim penghargaan atau apresiasi yang diperkirakan akan diterima. Lingkungan bekerja yang baik akan mendorong terjadinya komunikasi timbal balik sehingga terdapat pesan, informasi, pengajaran, pengetahuan, pola pikir baru yang diberikan pada karyawan lain dimana bisa dijadikan bekal dalam pe-ningkatan keterampilan (skill) juga serta kompetensi SDM karyawan sebagai sumber daya manusia yang dikelola oleh organisasi.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kompetensi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang didapatkan maka akan semakin tinggi pula kompetensinya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang didapatkan maka akan semakin rendah pula kompetensinya. Menurut Nurmayuli (2020: 88-89), salah satu bentuk kompensasi adalah sarana prasarana sekolah. Perkembangan ilmu pengetahuan pada diri seseorang juga di pengaruhi oleh fasilitas yang ada pada dirinya dan lingkungannya. Berdasarkan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 20 tahun 2003 tentang sarana dan prasarana pendidikan pasal 45 ayat 1 berbunyi “Setiap satuan pendidikan formal dan nonformal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik”. Fasilitas dalam pendidikan adalah suatu tindakan atau situasi yang sengaja diadakan untuk tercapainya suatu tujuan pendidikan tertentu. Fasilitas ini berupa sarana dan prasarana pendukung dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Seperti halnya seorang guru yang berada di sekolah yang memiliki sarana dan prasarana lengkap dari media pembelajaran, alat praktek, internet dan pelatihan-pelatihan yang sering di adakan sekolah tersebut. Guru yang berada di sekolah yang memiliki lengkap sarana dan prasarana akan jauh lebih memiliki ilmu yang lebih baik dari pada guru yang berada di sekolah dan lingkungan yang minim sarana dan prasarana, guru hanya mengandalkan ilmu yang di dapat di bangku kuliah untuk mengajar, tidak ada kesempatan untuk mengembangkan dan mengupdate keilmuan yang di miliknya.

Kualitas fasilitas berupa sarana dan prasarana adalah alasan penting dari keputusan guru untuk meninggalkan jabatannya saat ini. Sarana prasarana adalah sebagai alat guru untuk mengembangkan kemampuan atau kompetensi yang ada dalam dirinya, sehingga guru tidak monoton dan selalu memiliki inovasi-inovasi baru serta perkembangan kreatifitas untuk mengembangkan pembelajaran ataupun karirnya dalam pendidikan.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin tidak kondusif dan tidak yaman lingkungan kerja maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman et al. (2020: 65), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. Fakta yang terjadi di sekolah tersebut berupa semakin tinggi lingkungan kerja sekolah tersebut memberikan rasa nyaman bagi pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja yang akan dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula.

Lingkungan kerja yang baik dilihat dari beberapa faktor seperti, keamanan pada saat bekerja dan hubungan sesama rekan kerja maupun atasan sehingga menghasilkan kinerja yang efisien. Lingkungan kerja yang baik sudah sangat optimal dengan melihat pewarnaan di ruang kerja sudah membuat suasana ruangan

kerja menjadi nyaman serta keamanan guru dan pegawai dalam bekerja lingkungan kerjanya sudah terjamin keamanannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi (2021: 508), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai di SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. Fakta yang terjadi di sekolah tersebut berupa semakin tinggi lingkungan kerja sekolah tersebut memberikan rasa nyaman bagi pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja yang akan dicapainya.

#### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin rendah kompensasi yang didapat, kinerja guru tidak mengalami perubahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir & Zainuri (2018: 44), yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang tidak terpengaruh karena pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

#### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin rendah kompetensi, kinerja guru tidak mengalami perubahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sadli & Usman (2022: 36), yang menyatakan bahwa kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suherman (2021: 624-625), yang menyatakan bahwa faktor pendorong terbesar guru di Lazuardi GIS dalam meningkatkan kompetensi adalah konsep diri yang dimiliki guru yang bersangkutan, yakni kesadaran bahwa tugas yang diembankan adalah untuk kebaikan dan kepentingan sekolah, dan kesadaran untuk beradaptasi dengan menempatkan diri sebagai bagian dari sistem kerja yang ada. Selanjutnya, dimensi kompetensi guru Lazuardi GIS yang baik adalah kemampuan melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah langsung dari pimpinan, dan telah memiliki strategi atau cara-cara tertentu dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Adapun faktor yang dirasakan lemah atau perlu perbaikan pada variabel kompetensi adalah kerjasama dengan rekan untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, sifat individualis cukup mendominasi karakteristik guru, hal ini disebabkan faktor beban kerja masing-masing guru yang harus diselesaikan ditengah waktu yang singkat, dan tanggung jawab lainnya diluar pekerjaan. Faktor kejelasan job description juga belum baik, banyak guru yang merasa bahwa beban kerja atau tugas yang harus dilakukan diluar tanggung jawabnya, sehingga manajemen sekolah seharusnya mempertegas pembagian tugas.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar  $-0,024 < t$  tabel 1,984 dan nilai sig.  $0,981 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kompetensi.
2. Hasil uji t pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar  $3,738 > t$  tabel 1,984 dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kompetensi.

3. Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar  $6,352 > t$  tabel  $1,984$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.
4. Hasil uji t pada variabel kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar  $0,513 < t$  tabel  $1,984$  dan nilai sig.  $0,609 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
5. Hasil uji t pada variabel kompetensi ( $X_3$ ) diperoleh nilai t hitung sebesar  $-0,093 < t$  tabel  $1,984$  dan nilai sig.  $0,926 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.
6. Hasil *sobel test calculator* diperoleh nilai *sobel test statistic* sebesar  $0,02282880$  dan nilai sig.  $0,98177886 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi sebagai variabel intervening.
7. Hasil *sobel test calculator* diperoleh nilai *sobel test statistic* sebesar  $-0,10165757$  dan nilai sig.  $0,91902848 > 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kompetensi sebagai variabel intervening.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adie E Yusuf, Suwarno. (2014). Pengembangan SDM. Tangerang: Universitas Terbuka
- Hadi, R. (2021). Terhadap Kinerja Guru Ips Smp Negeri Kabupaten Klaten. *Indonesian Journal of Educational Development, Volume 2 N.*
- Indriyani, R., & Dewi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Sdm Sebagai Variabel Intervening Pada Ukm Keripik Tempe Malang. *Jurnal Manajemen Perhotelan, Vol 6, No.*
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol 1, No.*
- Napitupulu, R. B., Simanjuntak, T. P., Hutabarat, L., Damanik, H., Harianja, H., Sirait, R. T. M., Tobing, L., & Ria, C. E. (2021). *Penelitian Bisnis, Teknik dan Analisa dengan SPSS - STATA - Eviews. 1 ed.* Madenatera.
- Nurmayuli. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pedagogik Guru. *Al Mabhats: Jurnal Penelitian Sosial Agama, Vol 5, No.*
- Rahman, A., Fakhruddin, Burhanuddin, & Firman. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. *Jurnal Sinar Manajemen, Volume 07,*
- Sadli, A. M., & Usman, U. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Luar Biasa (SLB) Swasta di Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Volume 01.*
- Savitri, C., Faddila, S. P., Irmawartini, Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., Mulyani, S. R., Sihombing, P. R., Kismawadi, E. R., Pujiyanto, A., Mulyati, A., Astuti, Y., Adinugroho, W. C., Imanuddin, R., Kristia, Nuraini, A., & Siregar, M. T. (2021). *Statistik Multivariat dalam Riset.* Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS.* CV. Pena Persada.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review, Volume 18,*
- Yani, A., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Guru Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen, Volume 2,*
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.

- Muntasir, Ekawarna, Sofwan, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiqi Jambi*
- Alimudin. (2019). pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Taman Kanak-Kanak Jakarta Timur. *Jurnal Qiro'ah*, Vol 1. No 9. 10/10/2022.
- Alreck, Pamela L & Settle. Robert R, *The Survey Research Hand Book*, (Chicago: Irwin, 1995).
- Ananda, Rahmatika, 2014, Pengaruh Skeptisme Profesional, Kepatuhan pada Kode Etik, dan Independensi terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris pada BPKP perwakilan Sumatera Utara), Artikel Skripsi
- Arikunto, Suharsimi (2006) Produser Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik, (Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ati, Suci. (2016). "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Swasta Di Kecamatan Koja Jakarta Utara" Skripsi Universitas Negeri Jakarta. 01/10/2022.
- Bambang Prasetyo, 2005. *Miftahul Jannah, Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Batubara, Anita Anggreini. (2016). "Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri di Kota Medan". UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Tesis. 01/10/2022.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Depdiknas RI : Jakarta.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jilid 2. Terjemahan Paramita Rahayu. Jakarta : PT. Indeks, 2007
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2014). *Pola Asuh Orangtua dan Komunikasi Dalam Keluarga*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Anwar, Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Gita Danupranata dan Emi Nur Fauziah, (2020). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja GTY (guru tetap yayasan) (studi pada guru sekolah dasar muhammadiyah di kecamatan gamping). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta,
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsiah Djafar dkk. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao. *edu-Leadership Volume 1, Nomor 1* ; 05/10/2022.
- J.B Situmorang dan Winarno, 2018, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, Klaten : Macanan Jaya Cemerlang.
- Jejen Musfah, 2012, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, Jakarta : Kencana.
- Jejen Musfah, 2012, *Peningkatan Kompetensi Guru : Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*
- Jopanda, Hendri. (2017) "Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Tk Di Wilayah II Kecamatan Pesanggrahan" *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia - Vol 2 No 1*. 01/10/2022
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mukhtar, Jazuli, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. Universitas Pamulang, Indonesia. Vol 1, No 3. 01/10/2022.
- Mulyasa, 2013, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Muspawi, Mohamad (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), Februari 2021, 101-106. 07/10/2022.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Notty, Noviana. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Dan Staf Sekolah Advent Dki Jakarta; Vol 4. No.1; 01/10/2022.
- Priansa, Donni J. (2015). *Manajemen peserta didik dan model pembelajaran*. (Bandung: Alfabeta).

- Muntasir, Ekawarna, Sofwan, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiqi Jambi*
- Rahman,A dan Dewantara,R,Y. 2017. Pengaruh Kemudahan Penggunaan dan Kemanfaatan Teknologi Informasi terhadap minat menggunakan Situs Jual Beli Online. Jurnal. Universitas Brawijaya. Malang.
- Rahmat, Muhammad Shabibur.(2022). pengaruh kompensasi terhadap kinerjaguru (studi kasus di yayasan manbaul ulum banyuwangi).vol.1.no1.articles.
- Rismayanti, Riri dan Sumitro. (2020) . pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di sekolah tinggi media komunikasi trisakti. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.01/10/2022.
- Rosmiaty Aziz, (2011) .Aspek-aspek Pendidikan Dari Kisah Maryam Dalam Al-quran *Alauddin University Press*.
- Sangarimbun M dan Effendi, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: LP3ES, 2003),
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sidanti, Heny, (2015). —PengaruhKompensasiFinansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di JawaTimur, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 13 No1 .
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Suprihatiningkrum, 2014, *Guru Profesional : Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135– 144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Suyanto dan Asep Jihad, 2013, *Menjadi Guru Profesional : Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Trianto,(2011). *Model Pembelajaran Terpadu Konsep Strategi Dan Implementasinya Dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3.