

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP (GTT) STUDI
PADA KKM MTSN 5 MALANG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun oleh :

AHMAD ROFI'I

(1861201022)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG
2022**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU TIDAK TETAP (GTT) STUDI
PADA KKM MTSN 5 MALANG**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun oleh :

AHMAD ROFI'I

(1861201022)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi pada KKM MTsN
5 Malang
Nama : Ahmad Rofi'i
NIM : 1861201022
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

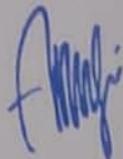
Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Di Depan Dosen Penguji

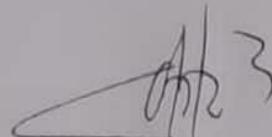
Malang, 2022

Mengetahui dan Menyetujui

Ketua Program Studi Manajemen



Dosen Pembimbing



HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Disusun oleh

Nama : Ahmad Rofi'i

NIM : 1861201022

Telah dipertahankan di depan penguji, pada:

Hari, Tanggal : Kamis, 06 Oktober 2022

Pukul : 12.31 – 14.10

Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi pada KKM MTsN 5 Malang

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Prodi : Manajemen

Dinyatakan LULUS

SUSUNAN MAJELIS PENGUJI

Ketua Majelis Penguji

Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004

Anggota Majelis Penguji

Anggota Majelis Penguji

Niki Puspita Sari, S.Pd, MM
NIDN. 0721088801

R.M. Mahrus Alie, S.Sos, MM
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



M. Yusuf Azwar, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, pada naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah dari orang lain yang digunakan sebagai syarat memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini terbukti ditemukan unsur-unsur menyalin atau meniru, maka saya akan bersedia untuk pembatalan pada skripsi saya, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti merupakan jiplakan, maka akan dicabut gelarnya. Kemudian pada pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiahnya digunakan untuk mendapat gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan paling lama dua tahun atau dipidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,- (dua ratus juta rupiah).

Malang, 06 Oktober 2022
Yang menyatakan



Ahmad Rofi'i

*Skripsi ini saya persembahkan kepada
Orang tua tercinta Kakak yang saya sayangi,
Beserta keluarga yang senantiasa mendo'akan dan
Memberikan dukungan untuk kesuksesan putranya.
Tidak lupa pula Teman-teman yang senantiasa membantu,
menyemangati dan memberikan motivasi.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. yang senantiasa memberikan limpahan nikmat, rahmat, hidayah, serta Inayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama yang sempurna dan menjadi rahmat bagi seluruh alam.

Tujuan penulisan skripsi adalah untuk memenuhi syarat kelulusan guna mendapatkan gelar S1. Dalam proses penyelesaian skripsi ini ada beberapa hambatan yang peneliti jumpai namun akhirnya bisa terselesaikan berkat bimbingan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak. Sehubungan dengan itu peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

Ucapan terimakasih secara khusus peneliti sampaikan kepada kedua Orang tua tercinta yang senantiasa memanjatkan do'a dan memberikan dukungan untuk kesuksesan putranya.

1. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
2. Bapak Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen.
4. Bapak R. M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan.
5. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah banyak memberikan bekal ilmu dan pengetahuan.

6. Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 5 kab. Malang Donomulyo beserta madrasah yang berada dibawah naungannya.
7. Rekan-rekan peneliti yang telah banyak memberikan bantuan dan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini
8. Teman-teman yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saran peneliti harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan untuk selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berfungsi bagi semua pihak.

Malang, 06 Oktober 2022
Penulis

Ahmad Rofi'i

DAFTAR ISI

Cover	i
Halaman Judul	ii
Halaman Persetujuan	iii
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	iv
Pernyataan Orisinilitas	v
Halaman Persembahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar isi	ix
Abstrak	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Empiris.....	11
2.2 Kajian Teoritis.....	13
2.2.1 Kinerja Guru	13
2.2.1.1 Definisi Kinerja.....	13
2.2.1.2 Definisi Guru.....	14
2.2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
2.2.1.4 Indikator Kinerja.....	16
2.2.2 Kompensasi.....	17
2.2.2.1 Definisi Kompensasi	17
2.2.2.2 Pentingnya Kompensasi Bagi Guru	18
2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	19
2.2.2.4 Indikator Kompensasi	20
2.2.3 Lingkungan Kerja.....	21
2.2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	21
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	21
2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	22
2.2.4 Motivasi Kerja	24
2.2.4.1 Definisi Motivasi Kerja.....	24
2.2.4.2 Prinsip Motivasi.....	25
2.2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	26

2.2.4.4 Indikator Motivasi kerja	27
2.2.5 Hubungan Antar Variabel.....	28
2.2.5.1 Hubungan Kompenasai Terhadap Kinerja Guru.....	28
2.2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	29
2.2.5.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	30
2.2.5.4 Hubungan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru GTT di KKM MTsN 5 Malang	30
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian.....	33
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
3.3 Variabel dan Pengukurannya.....	34
3.4 populasi dan Sampel	43
3.5 Sumber Data	44
3.6 Metode Pengumpulan Data	45
3.7 Teknik Analisis Data	46
3.8 Uji Asumsi Klasik	48
3.9 Pengujian Hipotesis	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Profil Kelompok Kerja Madrasah (KKM) MTsN 5 Malang	52
4.2 Responden	55
4.2.1 Karakteristik Responden.....	55
4.3 Deskripsi Data Penelitian.....	58
4.3.1 Frekuensi Jawaban Responden.....	58
a. frekuensi jawaban X1 Kompensasi	58
b. frekuensi jawaban X2 Lingkungan Kerja	61
c. frekuensi jawaban X3 Motivasi Kerja.....	66
d. frekuensi jawaban Y Kinerja Guru.....	72
4.3.2 Deskriptif Statistik	75
a. Deskriptif Statistik Variabel X1 Kompensasi.....	75
b. Deskriptif Statistik Variabel X2 Lingkungan Kerja.....	76
c. Deskriptif Statistik Variabel X3 Motivasi Kerja	76
d. Deskriptif Statistik Variabel Y Kinerja	77
4.4 Analisis Data.....	78
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	78
a. Uji Validitas.....	78
b. Uji Reliabilitas	81
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	81

4.4.2.1 Uji Normalitas	81
4.4.2.2 Uji Multikolinearitas.....	82
4.4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	83
4.5 Pengujian Hipotesis.....	85
4.5.1 Analisis Linear Berganda	85
4.5.2 Uji t.....	86
4.5.3 Uji f.....	88
4.5.4 Koefisien Determinasi.....	89
4.6 Pembahasan	90
4.6.1 Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru GTT di KKM MTsN 5 Malang	90
4.6.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru GTT di KKM MTsN 5 Malang	91
4.6.3 Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru GTT di KKM MTsN 5 Malang	92
4.6.4 Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru GTT di KKM MTsN 5 Malang	94
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran.....	97

ABSTRAK

Ahmad Rofi'i . 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) Studi Pada KKM MTsN 5 Malang. (Pembimbing: R.M. Mahrus Alie, S.Sos, MM).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap (GTT) pada KKM MTsN 5 Malang, Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sejumlah 55 guru. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru secara simultan. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah hendaknya menambahkan variabel lain yang belum diteliti didalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja

ABSTRACT

Ahmad Rofi'i. 2022. The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on the Performance of Non-Permanent Teachers (GTT) Study at KKM MTsN 5 Malang. (Supervisor: R.M. Mahrus Alie, S.Sos, MM).

This study aims to analyze the effect of compensation, work environment, and work motivation on the performance of non-permanent teachers (GTT) at KKM MTsN 5 Malang. To achieve this goal, this study uses quantitative methods. Collecting data using a questionnaire that was distributed to respondents a number of 55 teachers. Data analysis using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that compensation has a significant effect on teacher performance, the work environment has a significant effect on teacher performance, motivation has a significant effect on teacher performance, and compensation, work environment, and work motivation affect teacher performance simultaneously. Suggestions for further researchers are to add other variables that have not been studied in this study such as leadership style and work discipline.

Keywords: compensation, work environment, work motivation, performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menjadi seorang guru merupakan tugas mulia, dikarenakan seorang guru merupakan *stakeholder* utama didalam pelaksanaan pendidikan guna mempersiapkan generasi penerus bangsa, kinerja guru dewasa ini menjadi factor penting kesuksesan dari pendidikan itu sendiri. "Kinerja sendiri memiliki definisi sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya" (Amstrong, 2006:1). Pentingnya kinerja di lingkungan pendidikan sangat diperlukan agar kegiatan proses belajar mengajar serta pelayanan pendukung nya dapat berjalan dengan baik dan sesuai standar yang ada.

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis , proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan. Artinya "pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat di segala bidang. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang makin dinamis dan akseleratif, dibutuhkan insan pembangunan yang berkualitas dan handal" (Wardana, 2008). Dimana insan tersebut merupakan seorang guru.

Guru merupakan sosok yang memiliki julukan pahlawan tanpa tanda jasa dikarenakan pekerjaan mulia yang beliau lakukan dalam mencerdaskan generasi

penerus bangsa agar mampu menghadapi, melanjutkan, serta mengisi kemerdekaan. Nawawi (2015:280) memaparkan bahwasannya guru merupakan orang yang sudah dewasa dimana dia memiliki kewajiban untuk mengajar serta mendidik kepada para murid nya. Sedangkan Djamarah (2015:280) menjelaskan bahwasannya guru adalah seseorang yang memiliki disiplin ilmu tertentu yang kemudian dengan cara yang professional dia menularkan ilmunya kepada para murid nya. Peranan guru tidak hanya terpaku pada kegiatan transfer keilmuan semata namun lebih daripada itu guru menjadi suri tauladan atau percontohan kehidupan nyata bahkan menjadi sosok idola bagi anak didiknya. Dewasa ini guru diharuskan mampu menjadi manusia yang multifungsi bagi anak didik khususnya dan bagi masyarakat luas pada umumnya.

Banyak jenis guru di Indonesia jika dilihat dari status kepegawainnya, dimana pada tahun 2022 di lingkungan sekolah negeri ada guru dengan status pegawai negeri sipil (PNS), ada guru dengan status (*sukuan*), ada pula guru dengan status pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Di lingkungan sekolah berstatus swasta ada beberapa status guru yaitu guru tetap Yayasan (GTY), guru bersertifikasi (guru yang dibayar oleh negara dengan persamaan gaji PNS golongan 1a), dan juga guru berstatus guru tidak tetap (GTT). Menurut permendikbud no 15 tahun 2018 pasal 4 dijelaskan bahwasannya ada setidaknya 7 (tujuh) tugas utama guru yaitu:

- a. Melakukan perencanaan pembelajaran yang terukur dan sistematis erat kaitanya dengan rencana praktik pembelajaran(RPP) serta silabus.
- b. Penerapan hasil perencanaan.
- c. Melakukan pembelajaran dengan minimal waktu 24 jam per minggu atau maksimal 40 jam perminggu.

- d. Melaksanakan bimbingan terkait bimbingan konseling, minat bakat, serta penerapan teknologi informasi dan komunikasi.
- e. Melakukan proses penilaian hasil pembelajaran.
- f. Membimbing serta melakukan pelatihan baik kokurikuler maupun ekstrakurikuler.
- g. Melakukan tugas tambahan seperti menjadi wakil kepala, kepala program keahlian, kepala perpustakaan, kepala laboratorium bahasa dan lain sebagainya.

Nyatanya dengan tugas guru yang sangat banyak serta mulia itu tidak sejalan dengan kompensasi (gaji) yang mereka dapatkan, banyak berita di media massa tentang guru yang masih mendapatkan kompensasi dibawah angka Rp.500.000, kondisi ini dikatakan miris dimana mereka sebenarnya memiliki kehidupan lain selain menjadi guru yang membutuhkan biaya yang tidak sedikit terutama dalam menunjang kebutuhan hidup mereka. Di lingkungan sekolah swasta guru tidak tetap atau GTT cenderung memiliki kompensasi yang dapat dikatakan tragis dikarenakan mereka tidak memiliki gaji pokok layaknya guru bersertifikasi atau guru tetap yayasan, padahal banyak GTT yang menjadikan mengajar adalah pekerjaan utamanya, tentu kondisi yang seperti ini akan berimbas kepada kemauan guru dalam bekerja secara optimal di lembaga tersebut. Kompensasi sendiri memiliki makna sebagai seluruh pendapatan baik itu dalam bentuk uang maupun barang, dan baik itu diterima secara langsung maupun tidak langsung yang sengaja diberikan oleh perusahaan terhadap para karyawannya, pemberian kompensasi yang efektif dan sesuai beban kerja merupakan bagian penting dari kemampuan suatu perusahaan dalam me-manajemen sumber daya manusia dikarenakan dapat mendorong, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja pegawai (Hasibuan, 2017:119). Sedangkan Wibowo (2016:271) menjelaskan bahwasannya "kompensasi memiliki definisi sebagai

suatu paket (gaji) yang ditawarkan suatu perusahaan yang sifatnya sebagai imbalan atas penggunaan tenaga serta pikiran didalam pekerjaannya”.

Sebagaimana dijelaskan pada paragraf diatas bahwasannya guru GTT cenderung tidak memiliki kompensasi yang sesuai sehingga itu semua dapat menganulir kinerja mereka di lingkungan sekolah, pemberian kompensasi bagi guru yang sesuai dengan jam kerja serta peraturan perundang-undangan yang berlaku baik dilingkungan kementerian pendidik dan kebudayaan (KEMENDIKBUD) ataupun dilingkungan kementerian agama (KEMENAG) diharapkan mampu mendorong para guru tersebut agar bisa memberikan kinerja secara maksimal dan mendedikasikan diri secara penuh didalam dunia pendidikan tanpa harus memikirkan bagaimana cara mendapatkan kompensasi tambahan dalam menunjang dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Kinerja sendiri memiliki definisi “suatu hasil dari pekerjaan dan hasil atau tingkat keberhasilan dari seorang pegawai secara menyeluruh dalam suatu periode ketika melaksanakan tugas yang biasa dipengaruhi oleh berbagai hal seperti standar kinerja, sasaran, serta kriteria yang telah ditentukan dan disepakati secara bersama antara pihak perusahaan/lembaga dengan pegawainya” (Kasmir, 2016:182). Sedangkan Mangkunegara (2017:67) menjelaskan “kinerja merupakan suatu hasil dari kerja baik didalam nya berkaitan dengan kualitas atau kuantitas hasil kerja sesuai dengan tugas yang diberikan kepada pegawai oleh perusahaan nya”. Sedangkan dalam konteks guru Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia nomor 16 tahun 2007 menjelaskan “kinerja seorang guru harus berdasarkan empat kompetensi utama yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional”. Pengaturan kinerja guru dibuat sedemikian rupa agar mampu menjawab tantangan perkembangan zaman dalam mempersiapkan anak didik agar mampu menghadapi masa depan yang lebih baik, disamping itu guru diharuskan mampu menampilkan citra diri yang cenderung

sempurna sehingga kinerja guru itu kompleks karena mereka tidak hanya memikirkan bagaimana bekerja namun juga harus menata kepribadian diri sehingga mampu disebut layak di hadapan anak didiknya.

Sedarmayanti (2017:26) menjelaskan “lingkungan kerja merupakan tempat berkumpulnya suatu kelompok tertentu dimana ditempat tersebut biasanya ada beberapa fasilitas penunjang pekerjaan dengan tujuan agar bisa menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab nya”. Lebih lanjut Afandi (2018:66) menjelaskan manfaat lingkungan kerja adalah “menciptakan kegairahan dalam bekerja agar mampu meningkatkan produktifitas kerja para perusahaan”. Lingkungan kerja yang didapat oleh seorang guru diharapkan mampu untuk memaksimalkan kinerja mereka agar menghasilkan *output* yang maksimal, namun kenyataan di lapangan banyak sekolah dan atau madrasah yang belum memiliki fasilitas memadai terutama di lingkungan sekolah dan atau madrasah swasta, kondisi ini dikarenakan terbatasnya pendanaan yang mereka miliki sehingga tidak mampu menjawab kebutuhan para guru dan anak didiknya. Kondisi ini tentu memberikan pengaruh nya tersendiri terhadap kinerja para guru, dengan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat guru merasa kurang nyaman bahkan tertekan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga lingkungan kerja di suatu sekolah atau madrasah memang sangat perlu diperhatikan oleh para pemangku kebijakan baik itu dari pihak negara atau pihak yayasan yang menjalankan dan mengelola lembaga tersebut. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja para guru, dijelaskan Ristina (2012:10) “lingkungan kerja itu memiliki pengaruh tersendiri terhadap motivasi kerja dikarenakan dengan adanya lingkungan yang baik serta kondusif dapat membantu para karyawan untuk bisa bekerja secara maksimal”. Motivasi kerja sendiri didefinisikan oleh Suwanto (2020:16) “seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri mereka atau dari luar dimana itu semua mampu mendorong perilaku kinerja yang

sesuai dengan arahan, sasaran, dan jangka waktu yang ditetapkan”, Lu’luatul Fuad (2018) menjelaskan “motivasi kerja guru sangat penting dikarenakan tanpa motivasi kerja guru tidak akan bekerja secara maksimal dan berkelanjutan dimana nantinya akan berimbas pada perkembangan anak didiknya yang menjadi kurang maksimal”. Motivasi kerja di lingkungan para pendidik perlu selalu digalakan baik oleh diri guru sendiri maupun dari lingkungan mereka mengajar, motivasi kerja yang baik diharapkan mampu memberikan energi lebih agar guru bekerja secara maksimal dan sesuai dengan target yang ada.

Hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti terkait kompensasi, lingkungan kerja, serta motivasi kerja para guru dibawah naungan kelompok kerja madrasah (KKM) MTsN 5 Malang Donomulyo dimana anggotanya terdapat 23 sekolah swasta. Didalam setiap sekolah swasta tersebut masih banyak guru yang berstatus tidak tetap (GTT), observasi awal yang peneliti lihat di lingkungan MTs Nurul Hidayah Bantur bahwasannya masih ada guru yang menerima kompensasi diangka Rp. 300.000., per bulan dengan jam kerja sebanyak 12 jam mengajar dan 12 jam jabatan wali kelas dengan kumulatif per minggu nya memiliki jam total 24 jam dengan artian guru tersebut harus masuk dari jam 07.00 sampai dengan jam 10.00 setiap harinya selama 6 hari kerja, beban kerja yang dimiliki masih berbanding terbalik dengan kompensasi yang mereka dapatkan. Berbeda dengan hasil observasi di lingkungan MTs Al-Manar Pagak guru yang masih berstatus GTT cenderung sering meninggalkan tanggung jawab mengajar nya dengan alasan pekerjaan lain, disampaikan kepala madrasah bahwasannya para guru GTT cenderung memiliki pekerjaan selain menjadi guru dimana itu semua terkadang membuat kinerja guru menjadi tidak maksimal dan tidak menjadi prioritas utama. Hasil observasi juga menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja yang kurang baik juga mempengaruhi kinerja para guru sebagaimana yang terjadi di MTs Raudlatul Ulum Pringgondani dikarenakan

adanya pembangunan dan pengembangan sarana prasarana para guru cenderung kurang nyaman dikarenakan tempat kerja mereka cenderung terganggu baik itu oleh debu maupun suara bising dari proses pengerjaan, di madrasah tersebut juga terjadi kesenjangan para guru GTT terkait kompensasi guru yang cenderung kurang masuk akal bagi sebagian manusia, salah satu guru membenarkan bahwasannya dengan jumlah jam 6 jam per minggu tanpa memiliki jabatan apapun dia menerima kompensasi atau honor sebesar Rp. 150.000., namun berbeda dengan yang terjadi di MTs Al Manar, di MTs Raudlatul Ulum Pringgondani menunjukkan bahwasannya dengan gaji yang cenderung kecil para guru mengatakan tetap semangat mengajar dikarenakan mereka menganggapnya sebagai suatu pengabdian terhadap yayasan, masyarakat, dan negara sehingga timbul rasa ikhlas meskipun dengan gaji sedikit namun kinerja mereka tidak turun. Hasil wawancara dengan beberapa guru GTT di lingkungan KKM MTsN 5 Malang juga menjelaskan bahwasannya motivasi mereka dalam mengajar bermacam-macam dengan artian sebagian dari mereka memang mengabdikan dikarenakan berbagai alasan seperti dekat dengan rumah, atau mengabdikan kepada sosok Kyai yang menjadi pengasuh suatu sekolah, sehingga mereka semangat. Ada sebagian guru yang mengatakan bahwasannya mereka hanya sekedar mencari pengalaman serta batu loncatan untuk bisa ke sekolah atau madrasah yang lebih baik, jadi terkadang membuat kinerja guru tersebut menjadi alaminya. Sedangkan hasil wawancara dengan salah satu GTT yang mengajar di MTs Mambaul Ulum menyatakan bahwasannya dia sering tidak masuk, dikarenakan terkadang sekolah memberikan pengumuman secara mendadak dan tanpa alasan yang menurut beliaunya membuat dirinya sendiri terkadang malas untuk masuk ketika jadwal berjalan lancar. Problematika kompleks yang terjadi pada para guru di lingkungan KKM MTsN 5 Malang menunjukkan bahwasannya sekolah/madrasah sangat memerlukan perhatian khusus. Namun perhatian tidak hanya harus

diberikan pemerintah namun seluruh *stake holder* di dalam dunia pendidikan itu sendiri serta dukungan masyarakat luas. Kompensasi yang masih jauh dari kata layak, lingkungan kerja yang kurang memadai, serta motivasi kerja merupakan segelintir masalah yang terjadi di lingkungan KKM tersebut masih banyak masalah lain yang perlu dihadapi serta diperbaiki di berbagai aspek guna menghasilkan suatu system pendidikan yang baik.

Dari pemaparan diatas menimbulkan ketertarikan peneliti untuk mengetahui pengaruh antara beberapa problematika yang terjadi terhadap kinerja para guru terutama yang berstatus GTT didalam sebuah penelitian dengan judul: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) studi pada KKM MTsN 5 Malang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru GTT pada KKM MTsN 5 Malang?
2. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru GTT pada KKM MTsN 5 Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru GTT pada KKM MTsN 5 Malang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru GTT pada KKM MTsN 5 Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru GTT pada KKM MTsN 5 Malang.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru GTT pada KKM MTsN 5 Malang.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru GTT pada KKM MTsN 5 Malang.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru GTT pada KKM MTsN 5 Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini mampu memberikan sumbangan khasanah keilmuan tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru GTT pada KKM MTsN 5 Malang.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi KKM MTsN 5 Malang: sebagai informasi dan wacana terkait pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru GTT, dimana harapannya nantinya bisa menjadi salah satu referensi guna meningkatkan manajemen sumber daya manusia di lingkungan KKM tersebut.

- b. Bagi peneliti: sebagai suatu tambahan ilmu pengetahuan yang berguna di masa mendatang.
- c. Bagi pembaca: diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi terkait kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru GTT pada KKM MTsN 5 Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Kajian empiris adalah sekumpulan penelitian yang sudah dilakukan dan dijadikan bahan referensi serta acuan sebagai panduan penelitian terbaru, adapun penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan didalam penelitian ini adalah sebagaimana berikut:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
1.	Maulida, dkk (2019)	Pengaruh kompensasi, lingkungan, dan motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 4 Sampang	Perbedaan utama terletak pada objek penelitian.	Sama-sama meneliti pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
2	Rahnawati (2018)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap studi pada SD/MI Pamulang	Perbedaan terletak pada objek penelitian.	Sama-sama meneliti pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
3.	Rasyid (2020)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan	Perbedaan terletak pada variabel dependen dimana penelitian dahulu menggunakan kepuasan kerja, perbedaan terkait objek penelitian	Sama-sama meneliti pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja.

No	Nama/Tahun	Judul	Perbedaan	Persamaan
4.	Novitasari (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Antartika Sidoarjo	Perbedaan terletak pada objek penelitian.	Sama-sama meneliti pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
5.	Ristiana (2012)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan motivasi Kinerja Guru tidak tetap studi pada SD/MI Kabupaten Kudus	Perbedaan terletak pada objek penelitian.	Sama-sama meneliti pengaruh antara kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Sumber: Data diolah (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh saudari Maulida (2019) Dijelaskan bahwasannya jumlah populasinya sebanyak 125 orang, dengan total sampel adalah 71 orang, diketahui bahwasannya secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 4 Sampang.

Penelitian yang dilakukan oleh saudari Ratnawati (2018) dapat diketahui bahwasannya penelitian beliau dilakukan di SD/MI se Kecamatan Pamulang, dengan populasi total mencapai 165 orang, sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, adapun hasil nya diketahui bahwasannya kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap di SD/MI Pamulang baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rasyid (2020) menunjukkan bahwasannya objek penelitian nya adalah para guru SMA swasta perkumpulan amal bakti 4 Sampali Medan, diketahui hasil nya adalah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan

motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, namun secara simultan semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2018) diketahui bahwasannya 79 guru yang menjadi populasi, dengan keputusan jumlah sampel 44 guru, diketahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Diketahui besaran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sebesar 60.6%.

Penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2012), diketahui bahwasannya jumlah responden nya adalah 120 orang guru SD/MI di Kabupaten Kudus, diketahui bahwasannya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kinerja Guru

2.2.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) menjelaskan bahwasannya kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diselesaikan tugas serta tanggung jawab nya dalam suatu periode. Sedangkan Rivai dan basri dalam Masram (2017:138) menjabarkan bahwasannya kinerja merupakan suatu tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam mengerjakan tugas yang dia dapatkan. Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu kualitas serta kuantitas yang didapat setelah seseorang mengerjakan tugas nya. Sedangkan Sutrisno (2016:172) menjabarkan bahwasannya kinerja merupakan suatu *output* dari kuantitas, waktu kerja, kualitas,

serta *team work* yang digunakan untuk mencapai tujuan yang sudah menjadi target. Sedangkan Fahmi (2017:188) kinerja merupakan suatu pada hasil sesuai target dengan memperhatikan waktu yang ditetapkan. Sedangkan Torang (2014:74) kinerja merupakan suatu kualitas atau kuantitas hasil dari kerja seseorang yang dilakukan secara tepat waktu dan sesuai dengan target perusahaan. Sedangkan Wibowo (2012:7) menjelaskan bahwasannya kinerja merupakan hasil pekerjaan yang didapat dari apa yang seseorang lakukan. Whitmore dalam Hamzah dan Nina (2012:59) menjelaskan bahwasannya kinerja merupakan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dituntut dari seseorang.

Dari pemaparan penjelasan tentang definisi kinerja dapat disimpulkan bahwasannya kinerja adalah adalah suatu proses dan hasil atau kualitas serta kuantitas atas tugas yang sudah dikerjakan oleh seseorang berdasarkan waktu dan juga target yang telah ditetapkan.

2.2.1.2 Definisi Guru

“Guru merupakan sebuah profesi yang menuntut keahlian dalam bidang pengajaran suatu keilmuan” (Usman, 2002:1). Sedangkan Akmal (2013:9) menjelaskan bahwasannya guru adalah seseorang yang bertugas mendidik serta memberikan pelajaran kepada anak didik. “Guru adalah seseorang yang memiliki tugas utama mendidik siswa” (Mu’in, 2011:340). Sedangkan Chatib (2011:8) menjelaskan guru adalah seseorang yang tugas nya mengajar. “Guru adalah seseorang yang memberikan pendidikan tidak hanya pada lembaga formal saja namun juga lembaga non formal seperti musholla atau masjid” (Djamarah, 2010:31). Nawawi (2015:280) menjelaskan bahwasannya guru merupakan orang dewasa yang memiliki kewajiban dalam memberikan pendidikan kepada anak didik. Djamarah dan Zain (2015:81) menjabarkan guru merupakan seseorang

professional dalam suatu bidang keilmuan yang kemudian diajarkan kepada anak didiknya.

Dari penjelasan diatas guru merupakan seseorang professional dalam suatu bidang keilmuan yang memiliki tugas untuk mengajarkan serta mendidik anak-anak didiknya serta tidak terpaku pada lembaga formal saja namun juga lembaga non formal.

2.2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setelah dijelaskan secara rinci definisi kinerja dan definisi guru, maka pada bagian ini peneliti akan menjelaskan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana dijelaskan oleh Davis dalam Mengkunegara (2017:67) dijelaskan ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor kemampuan, dimana faktor ini erat kaitannya dengan kemampuan serta kompetensi dan keterampilan yang dimiliki oleh pekerja itu sendiri.
2. Faktor motivasi, pada faktor ini motivasi membangun terbentuknya sikap dalam menghadapi suatu pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Robin dalam Maulana (2015:95) menjelaskan bahwasannya kinerja seseorang itu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

1. Faktor diri pekerja itu sendiri meliputi karakteristik, kemampuan, serta keterampilannya.
2. Sikap yang dimiliki, nilai diri, dan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Komitmen dalam melakukan pekerjaannya
4. Motivasi kerja yang ada dalam diri pekerja.

Sedangkan Kasmir (2016:189) menjelaskan bahwasannya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: keahlian yang dimiliki pekerja, pemahaman tentang pekerjaan yang dilakukan, rancangan kerja, kepribadian pekerja, motivasi kerja, kepemimpinan didalam perusahaan/lembaga tempat bekerja, budaya organisasi di lingkungan kerja, kepuasan dalam melakukan kerja, lingkungan kerja yang ada, tingkat loyalitas pekerja terhadap perusahaan/lembaga tempat bekerja, komitmen dalam melakukan pekerjaan serta kedisiplinan dalam bekerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dimana faktor tersebut dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu faktor internal berkaitan dengan kemampuan diri, motivasi, dan keterampilan, sedangkan faktor yang kedua adalah faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

2.2.1.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2018:75) adalah sebagaimana berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Kualitas kerja merupakan hal yang diukur terkait efisiensi serta efektifitas pekerja itu sendiri, dengan kata lain para pekerja mampu dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan diterapkan serta didukung oleh fasilitas lain dalam rangka mencapai tujuan secara umum.

Kuantitas kerja merupakan segala bentuk terkait jumlah hasil kerja, jadi dapat dijelaskan bahwasannya kuantitas kerja merupakan jumlah hasil pekerjaan yang bisa dilakukan dalam satu periode kerja.

Pelaksanaan tugas merupakan kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya dengan melihat nilai akurasi, serta tidak adanya kesalahan yang terjadi, sehingga pelaksanaan tugas itu melihat apakah seseorang andal dalam melakukan tugasnya sesuai intruksi yang diberikan.

Tanggung jawab erat kaitannya dengan sikap serta kesadaran terhadap tanggung jawabnya dalam suatu pekerjaan, diperlihatkan dengan memberikan etos kerja yang baik.

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Definisi Kompensasi

Ariandi (2018:56) menjelaskan bahwasannya kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang didapatkan oleh pekerja atas pekerjaan yang dilakukan, bisa berupa fisik maupun non fisik. Sedangkan Nurcahyo (2015:131) kompensasi merupakan apa yang diterima pekerja sebagai balasan kerja mereka. Hasibuan dalam Badriyah (2017:153) menjelaskan kompensasi adalah pendapatan baik berupa uang, barang, yang diterima pekerja sebagai imbalan. Handoko dalam Sutrisno (2017:183) menjabarkan kompensasi adalah apa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan Dessler dalam Subekhi (2012:176) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan yang diberikan kepada pekerja atas kontribusinya. Sedangkan Handoko (2014:155) menjelaskan bahwasannya kompensasi adalah segala sesuai yang didapat pekerja sebagai imbalan atas kinerja mereka.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwasannya definisi kompensasi adalah seluruh apa yang didapat oleh pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka yang dapat berbentuk uang atau barang.

2.2.2.2 Pentingnya Kompensasi bagi Guru

Nadiem Makarim dikutip CNBC (2019) menjelaskan bahwasannya kompensasi guru itu sangat penting diberikan berdasarkan beban kerja dan aturan yang berlaku, pemberian kompensasi diberikan guna memenuhi kebutuhan hidup si guru dengan harapan dengan pemberian kompensasi mereka akan mendedikasikan diri dengan sungguh di dunia pendidikan, lebih lanjut beliau menjelaskan bahwasannya pemberian kompensasi kepada guru baik dilingkungan kemendikbud maupun di lingkungan kemenag dapat diambilkan dari bantuan operasional sekolah (BOS).

Sedangkan al-Zanurji dalam kitab *Ta'lim Muta'alim* dikutip oleh Laila (2019:52) menjelaskan bahwasannya gaji guru itu sifatnya sunnah dikarenakan bisa membahagiakan hati guru. Dari penjelasan ini dapat kita kaji bahwasannya kompensasi yang diberikan kepada guru itu sifatnya bukan sebatas imbalan atas kinerjanya saja namun kompensasi yang diberikan diharapkan mampu untuk memberikan rasa senang serta bahagia agar guru tersebut dengan rela hati meningkatkan kinerjanya.

Garnesia (2020:54) menjelaskan bahwasannya di negara Indonesia pemerintah sudah memberikan perhatian terhadap kelayakan gaji guru, namun semua itu belum bisa dikatakan merata, pemerintah masih terfokus kepada guru yang hanya ada didalam lingkungan sekolah negeri saja. Masih menurut Garnesia guru didalam lingkungan sekolah negeri saja terkadang hanya menerima kompensasi dibawah Rp. 500.000., dengan jumlah kompensasi yang seperti itu

masih dikatakan sangat tidak layak untuk menunjang hidup para guru, padahal anggaran yang digelontorkan oleh pemerintah sudah sangat besar namun carat marut nya serta serentetan aturan yang terkadang tidak masuk akal membuat banyak guru tidak maksimal dalam bekerja. Ketidak maksimalan yang terjadi akan mempengaruhi terhadap kualitas pendidikan yang diberikannya dikarenakan baik secara langsung maupun tidak langsung guru juga akan memikirkan bagaimana mencari penghasilan tambahan untuk kehidupannya.

Penjelasan-penjelasan diatas menunjukkan bahwasannya kompensasi itu sifatnya sangat penting untuk diberikan guna menunjang kinerja serta kemaksimalaan guru dalam mendedikasikan diri didalam suatu lembaga pendidikan.

2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi terhadap para pekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagaimana dijelaskan Sutrisno (2016:199) bahwasannya setidaknya ada lima faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Biaya Hidup
2. Kompensasi yang berlaku di lembaga lain
3. Tingkat kemampuan lembaga
4. Jenis pekerjaan, serta besar kecilnya tanggung jawab
5. Peraturan undang-undang yang berlaku.

Dimana dapat dijelaskan pemberian kompensasi dapat dipengaruhi biaya hidup yang berlaku didalam suatu daerah, sebagai contoh mudah nya guru yang tinggal di pelosok Malang selatan, memiliki biaya hidup yang berbeda dengan guru yang tinggal di Kota Malang. Pemberian kompensasi juga memperhatikan pemberian kompensasi yang berlaku di lembaga lain jadi suatu lembaga

memberikan kompensasi terhadap guru juga mempertimbangkan bagaimana lembaga lain memberikan kompensasi terhadap GTT-nya. Faktor yang ketiga adalah kemampuan lembaga itu sendiri maksudnya adalah semakin banyak siswa dan besar suatu sekolah maka dapat dipastikan bahwasannya kemampuan keuangan sekolahnya lebih baik daripada sekolah dengan jumlah yang sedikit, pemberian kompensasi juga dipengaruhi faktor pekerjaan dan besar kecil nya tanggung jawab, dengan artian semakin banyak pekerjaan dan besar tanggung jawab maka kompensasi yang diterima juga akan semakin tinggi, semakin kecil tanggung jawab yang diemban maka dapat dipastikan semakin rendah pula kompensasi yang didapatkan. Peraturan undang-undang yang berlaku juga menjadi faktor penentu dalam pemberian kompensasi bagi para guru, meskipun terkadang terdengar tidak adil namun undang-undang yang mengatur manajemen sekolah dalam pemberian kompensasi harus diikuti suatu sekolah.

2.2.2.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi menurut Umar (2016:232) adalah sebagaimana berikut:

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Premi
5. Asuransi

Gaji adalah imbalan yang didapat pegawai sebagai penerimaan rutin yang biasanya didapat setiap bulannya, sedangkan insentif merupakan penghargaan atas kinerja atau produktivitas kerja karyawan itu sendiri, bonus adalah suatu pemberian atas terpenuhnya sasaran kerja, sedangkan premi adalah

suatu pembayaran ekstra yang didapatkan selain pembayaran normal, dan asuransi adalah penanggulangan resiko serta kerugian atas hilangnya manfaat dan tanggung jawab diakibatkan suatu peristiwa tertentu.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja para pegawai, menurut Kasmir (2016:77) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja merupakan segenap sarana serta prasarana dan atau kondisi yang ada disekita tempat kerja, sedangkan Afandi (2018:65) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada diarea tempat kerja seseorang seperti penerangan, ventilasi dan lain sebagainya. Sutrisno (2017:132) menjabarkan bahwasannya lingkungan kerja merupakan seluruh apa yang ada disekitar tempat kerja karyawan dan bersifat mempengaruhi kinerja. Sedangkan Sedarmayanti (2017:9) menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja merupakan seluruh alat serta bahan yang ada di lingkungan kerja.

Sehingga dari penjelasan ahli diatas dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja merupakan apapun yang ada dilingkungan seorang pekerja baik itu alat kerja, ataupun kondisi bangunan yang mereka tempati dimana semua tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri, maka daripada itu lingkungan memiliki porsiya tersendiri untuk menjadi perhatian bagi seluruh pekerja serta atasan didalam suatu instansi, lingkungan kerja yang baik dapat memuaskan para pekerja yang akan berimbas pada meningkatnya kinerja mereka sehingga tercapainya tujuan dari pekerjaan

tersebut. Begitu pula sebaliknya jikalau lingkungan kerja yang ada kurang baik serta kurang mendukung kinerja karyawan imbas yang akan didapatkan adalah menurunnya kinerja para karyawan dikarenakan tidak nyaman nya tempat untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017) adapun faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah: 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja; 2) Temperatur di Tempat Kerja; 3) Kelembaban di Tempat Kerja; 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja; 5) Kebisingan di Tempat Kerja; 6) Bau-bauan di Tempat Kerja; 7) Tata Warna di Tempat Kerja; 8) Dekorasi di Tempat Kerja; 9) Musik di Tempat Kerja; dan 10) Keamanan di Tempat Kerja.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:45) menjelaskan bahwasannya indikator lingkungan kerja bisa dibagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik, dengan penjelasan sebagaimana berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah terkait alat pemberi cahaya dalam hal ini lampu untuk membantu menyelesaikan pekerja dengan efektif.

b. Sirkulasi ruangan kerja

Oksigen merupakan kebutuhan primer makhluk hidup termasuk manusia, jikalau ditempat kerja udaranya cenderung kotor maka akan memberikan dampak kurang baik bagi tubuh pekerja dan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja mereka.

c. Tata letak ruang

Penataan tempat kerja yang baik serta efisien mampu memberikan dorongan agar para karyawan berkerja dengan maksimal.

d. Dekorasi

Dekorasi tidak hanya berhubungan dengan tata warna yang baik tetapi juga mengatur tata letak, ornament, perlengkapan lain penunjang pekerjaan dan rasa menyenangkan dalam bekerja.

e. Kebisingan

Kebisingan mampu mempengaruhi konsentrasi para pekerja, maka suara bising seharusnya dihindari dari ruang kerja karyawan sehingga dapat menimbulkan kenyamanan agar meningkatkan kinerja para karyawan.

f. Fasilitas

Fasilitas berkaitan dengan piranti pendukung dalam melakukan pekerjaan, fasilitas tidak hanya terpaku kepada peralatan kerja semata namun lebih memperhatikan fasilitas sebagai kebutuhan pokok karyawan seperti gallon air minum, ac dan lain sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan atasan yang baik, saling menghargai, saling menghormati, serta terciptanya hubungan kondusif dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat menimbulkan siklus dan kondisi kerja yang kondusif, teman kerja itu ibarat tetangga sebelah rumah kita, jadi kalau kita dengan tetangga memiliki hubungan yang baik maka ketika dirumah kita akan merasa tenang dan aman, begitu juga dengan rekan kerja jika kita memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja maka kita akan mudah dan senang ketika melakukan pekerjaan.

2.2.4 Motivasi Kerja

2.2.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan serta dorongan yang dimiliki oleh seseorang dalam rangka melakukan tindakan (Serdamayanti, 2017:154). Motivasi adalah Hasrat yang ada dalam diri seseorang (Bangun, 2012:312), motivasi adalah sekumpulan daya penggerak untuk menciptakan gairah kerja (Hafidzi dkk, 2019:52). Sedangkan Hasibuan (2015:95) menjelaskan bahwasannya motivasi berasal dari kata *movere* yang artinya dorongan, dengan maksud motivasi merupakan suatu dorongan agar bekerja secara efektif. Winardi (2001:2) menjelaskan bahwasannya motivasi adalah keinginan yang menimbulkan ransangant terhadap tindakan seorang individu. Pamela dan Oloko (2015:43) motivasi adalah kunci kesuksesan suatu perusahaan dalam keberlangsungan pekerjaan. Chukwuma dan Obiefuna (2014:23) menjelaskan motivasi adalah proses meningkatkan perilaku serta mempertahankannya untuk memberikan dorongan terhadap kerja yang dia lakukan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasannya motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadi timbulnya semangat serta keinginan untuk mencapai hasil yang efektif dan maksimal.

2.2.4.2 Prinsip Motivasi

Adapun prinsip-prinsip dalam motivasi menurut Serdamayanti (2017:162) adalah:

1. Adanya ketetapan sasaran yang ingin dicapai berdasarkan keputusan bersama.
2. Pengembangan system pengukuran performa yang reliabel dan mampu memberikan umpan balik kepada mereka.
3. Menempatkan anggota atau pekerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
4. Memberikan dukungan dalam penyelesaian tugas.
5. Memberikan perlakuan yang adil, objektif, serta memberikan teladan.

Sedangkan Sedarmayandi (2017:162) menjelaskan bahwasannya prinsip untuk analisis masalah motivasi adalah sebagaimana berikut:

1. Perilaku yang mendapatkan ganjaran akan sering diulangi.
2. Memberikan suatu ganjaran atas perilaku nya sehingga menimbulkan keefektifitasan kerja.
3. Perilaku tertentu lebih "*reinforced*" apabila suatu ganjaran atau hukuman bersifat segera disbanding dengan yang biasa ditunda.
4. Nilai motivational dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi yang berakibat kepada pribadi pekerja dibandingkan terhadap instansi.

2.2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ada banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang ada pada diri karyawan, sebagaimana dijelaskan Winardi (2011:8) bahwasannya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor internal berkaitan dengan persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, kemampuan, kebutuhan, tingkat pendidikan serta faktor masa lalu.
2. Faktor eksternal lebih berkaitan dengan lingkungan kerja, pemimpin, gaya kepemimpinan, serta tuntutan organisasi dan dorongan dari atasan pekerja.

Sedangkan Winardi dalam Suwanto (2010:87) menjelaskan bahwasannya ada tiga faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu:

1. Kebutuhan hidupnya sehari-hari
2. Tujuan serta persepsi kelompok kerjanya.
3. Cara dan apa kebutuhan serta tujuan dari kebutuhan tersebut akan direalisasikan.

Suwanto sendiri menjelaskan bahwasannya faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Teknik dan system organisasi tempat karyawan bekerja.
2. Struktur sosial ditempat kerja karyawan.
3. Keinginan dalam menyelesaikan serta meningkatkan produktifitas kerja.
4. Imbalan yang diterima dari hasil kerja mereka.
5. Diterimanya karyawan tersebut didalam suatu kelompok kerja.

2.2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2017:104) ada sepuluh yaitu:

1. Gaji

Gaji memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan seorang guru dalam kehidupannya sehari-hari kehadiran gaji menjadi hal mutlak dalam mendorong kerjanya.

2. Supervisi

Pelaksanaan supervisi yang mengedepankan nilai efektif akan membantu meningkatkan produktivitas kerja guru.

3. Kebijakan dan administrasi

Pendekatan manajemen parsitipatif menekankan kepada memandang bawahan sebagai subjek didalam pekerjaan bukan lagi sebagai objek.

4. Hubungan kerja

Hubungan akrab dan kekeluargaan dalam sebuah instansi serta kondisi saling mendukung baik itu bawahan terhadap atasan maupun sebaliknya.

5. Kondisi kerja

Kenyamanan dalam bekerja, serta tersedianya perangkat pendukung.

6. Pekerjaan itu sendiri

Tugas yang diberikan haruslah menarik, memberikan tantangan, serta memberikan motivasi terhadap kinerja.

7. Peluang karir

Pengembangan potensi serta jaminan karir yang lebih baik.

8. Penghargaan

Pemberian penghargaan atau pengakuan terhadap prestasi yang didapatkan adalah satu faktor yang mempengaruhi kinerja para guru.

9. Keberhasilan

Keberhasilan dalam melakukan tugas memotivasi guru dalam melakukan pekerjaan selanjutnya.

10. Tanggung jawab

Kewajiban melaksanakan fungsi, tugas, dan peranan sesuai dengan arahan atasan dan standar operasional.

2.2.5 Hubungan Antar Variabel

2.2.5.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru

Kompensasi merupakan hal yang penting didalam kehidupan para karyawan ataupun guru, pemberian kompensasi selain sebagai kewajiban perusahaan atau instansi terhadap para karyawannya kompensasi juga berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawam atau guru, diharapkan pemberian kompensasi dapat berdampak terhadap perkembangan serta peningkatan etos kerja para karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Maulida, dkk (2019:1). Dijelaskan bahwasannya jumlah populasinya sebanyak 125 orang, dengan total sampel adalah 71 orang, diketahui bahwasannya secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 4 Sampang.

Berdasarkan konsep dan penelitian terdahulu diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru GTT di KKM MTsN 5 Malang.

2.2.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi pekerja, yang mampu mempengaruhi kinerja para karyawan atau guru.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratnawati (2018:1) dapat diketahui bahwasannya penelitian beliau dilakukan di SD/MI se Kecamatan Pamulang, dengan populasi total mencapai 165 orang, sedangkan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, adapun hasil nya diketahui bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap di SD/MI Pamulang secara parsial.

Berdasarkan konsep dan penelitian terdahulu diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru GTT di KKM MTsN 5 Malang.

2.2.5.3 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kinerja merujuk pada fungsi kemampuan dan motivasi. Anda dapat menilai kinerja karyawan dengan mengamati kemampuannya menuntaskan tugas yang diberi sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan motivasi. Pengukuran kinerja akan membawa anda pada tiga indikator produktivitas kerja yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Cermati kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menilai sejauh mana ia mampu mengerjakan tugas sesuai ketentuan dan standar perusahaan. Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2018:56) diketahui bawhasannya ada 79 guru yang menjadi populasi, dengan keputusan jumlah sampel 44 guru, diketahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru baik secara parsial.

Berdasarkan konsep dan penelitian terdahulu diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Guru GTT di KKM MTsN 5 Malang.

2.2.5.4 Hubungan Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru GTT di KKM MTsN 5 Malang

Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja merupakan serangkaian faktor yang memiliki peranannya sendiri terhadap kinerja baik guru maupun karyawan, tanpa adanya kompensasi yang sesuai dengan beban kerja, lingkungan

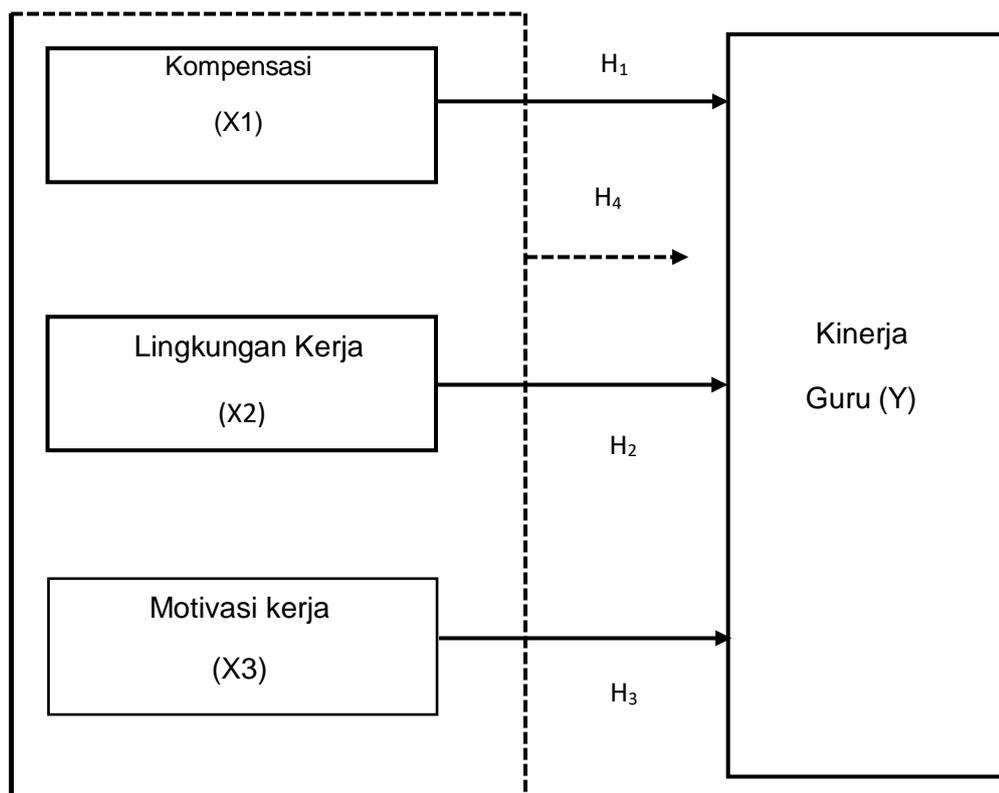
kerja yang kurang baik, dan tanpa adanya motivasi kerja sangat bisa dipastikan bahwasannya kinerja seorang karyawan atau guru cenderung tidak akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh saudari Maulida (2019) Dijelaskan bahwasannya jumlah populasinya sebanyak 125 orang, dengan total sampel adalah 71 orang, diketahui bahwasannya secara simultan kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMAN 4 Sampang.

Berdasarkan konsep dan penelitian terdahulu diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru GTT di KKM MTsN 5 Malang.

Untuk melakukan pengujian hipotesis tersebut, penulis merumuskan model penelitian yang akan di jelaskan pada gambar berikut:



Gambar 1: Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual merupakan keterkaitan antara satu ide dengan topik lain yang akan diteliti dalam sebuah penelitian. Kerangka konseptual ini digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik secara lebih rinci. Kerangka kerja ini diturunkan dari pengertian ilmu/teori, yang menjadi landasan bagi kajian literature review. Tinjauan pustaka yang terdiri dari semua informasi yang akan digunakan untuk membangun kerangka kerja konseptual dan operasional untuk penelitian di masa depan.

Temuan studi yang ada cukup bermanfaat dan memudahkan peneliti untuk mengembangkan kerangka konseptual. Kerangka konseptual ini dimaksudkan untuk menawarkan gambaran tentang variabel yang akan diperiksa serta asumsi langsung. Peneliti dapat menggunakan kerangka konseptual untuk membantu merumuskan pertanyaan penelitian maka dapat digambarkan suatu kerangka.