

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MUTASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KECAMATAN PALMATAK KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS

Edward Firdaus Sembiring¹, Tioner Purba², Tuahman Sipayung³

Univeristas Simalungun

e-mail: edwardfirdausmilala82@gmail.com¹, tionerpurba47@gmail.com²,
spyung1963@gmail.com³

Abstrak – Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. SDM yang berkualitas dan kompeten dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sehingga kinerja perusahaan dapat lebih optimal. Pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang berkerja di suatu organisasi. Agar mencapai kinerja terbaik yang dimiliki oleh pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor kompensasi, mutasi, motivasi dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, mutasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama di Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas. Populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang pendidik SMP PNS dan PPPK dari 4 sekolah yaitu SMP N 1 Palmatak, SMPN 2 Piabung, SMPN 3 Putik dan SMP IN Tegrasi AS Sunniah Palmatak. Sampel dalam penelitian berjumlah 89 orang. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, mutasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Disarankan kepada kepala sekolah SMP di Kepulauan Anambas meningkatkan citra lingkungan yang produktif, sehat, dan produktif untuk meningkatkan kinerja guru dalam hal suhu udara, keamanan, dan penerangan di tempat kerja, serta sebagai meningkatkan pengawasan agar pendidik merasa nyaman dan aman tanpa gangguan.

Kata Kunci: Kompensasi, Mutasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Abstract – Every organization is required to be able to optimize human resources and manage the human resources they have. Human resource management cannot be separated from employees who are expected to perform as well as possible in order to achieve organizational goals. Quality and competent human resources can increase efficiency and effectiveness so that company performance can be more optimal. HR management aims to produce the best performance for all employees or employees who work in an organization. In order to achieve the best performance possessed by employees, special attention is required to all factors that influence performance, including compensation, transfer, motivation and work environment factors. This research aims to analyze the influence of compensation, transfers, motivation and work environment on the performance of junior high school teachers in Palmatak District, Anambas Islands Regency. The population in this study was 115 PNS and PPPK junior high school educators from 4 schools, namely SMP N 1 Palmatak, SMPN 2 Piabung, SMPN 3 Putik and SMP IN Tegrasi AS Sunniah Palmatak. The sample in the research amounted to 89 people. The analysis technique uses multiple regression linear analysis. Research results show that compensation, transfer, motivation and work environment have a simultaneous and significant effect on performance. It is recommended that junior high school principals in the Anambas Islands improve the image of a productive, healthy and productive environment to improve teacher performance in terms of air temperature, safety and lighting in the workplace, as well as to improve supervision so that educators feel comfortable and safe without disturbance.

Keywords: Compensation, Transfer, Motivation, Job Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi yang mempunyai peran strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2018).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. SDM dikatakan sebagai faktor penentu dan penggerak jalannya suatu perusahaan. SDM yang berkualitas dan kompeten dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sehingga kinerja perusahaan dapat lebih optimal. Oleh sebab itu, penting adanya bagi perusahaan untuk senantiasa melakukan pengembangan terhadap seluruh SDM yang dimiliki (Meirina, 2018).

Pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang berkerja di suatu organisasi. Agar mencapai kinerja terbaik yang dimiliki oleh pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor lingkungan dan motivasi. Menurut Mathis dan Jackson (2019) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (bakat, minat, kepribadian), usaha (motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas), dan dukungan organisasi (pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen, rekan kerja)

Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno (2019) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan atau balas jasa atas penyelesaian pekerjaan dari karyawan terhadap perusahaan ataupun sebuah institusi (Agathanisa & Prasetio, 2018). Kepuasan kerja merupakan suatu tanda apakah suatu perusahaan telah dikelola dengan baik atau tidak. Kepuasan kerja akan terbentuk jika pegawai dapat memahami isi dari pekerjaan yang diemban, yang mana beban kerja dari pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuannya. Terkait dengan kepuasan kerja, salah satu faktor yang memiliki pengaruh adalah mutasi (Hendri dan Susi, 2018). Menurut Sastrohadiwiryo (2018), mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Mutasi merupakan salah satu bentuk dari pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal.

Selanjutnya, mutasi juga dilakukan untuk mengatasi permasalahan kejenuhan yang seringkali dialami pegawai ketika bekerja secara terus-menerus. Hal ini berarti bahwa, mutasi dilakukan agar pegawai tidak mengalami penurunan semangat kerja yang dapat berakibat pada menurunnya kinerja atau efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain mutasi, faktor lain yang dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar perusahaan baik intern maupun ekstern, yang dapat memberikan pengaruh bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya (Andini, 2018). Menurut Dhermawan (2018), Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan karena terbukti dapat membentuk kenyamanan

pegawai yang mana dapat meningkatkan semangat dan efektifitas pegawai dalam bekerja. Selanjutnya, motivasi juga menjadi salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Motivasi adalah kekuatan dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Motivasi kerja berfungsi untuk mendorong pegawai agar dapat lebih bertanggung jawab dalam bekerja. Dorongan terbentuknya motivasi tersebut tersebut dapat berasal dari atasan atau rekan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja, sebaliknya jika motivasi yang dimiliki oleh pegawai rendah, maka akan mengakibatkan rasa ketidakpuasan kerja pada pegawai (Robbins dan Judge, 2018).

Guru memiliki peran yang penting dalam menentukan keberhasilan dan kualitas pendidikan. Guru profesional diharapkan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Profesionalisme guru sebagai ujung tombak dalam penerapan kurikulum pendidikan yang ada. Di proses belajar mengajar, guru mempunyai tugas untuk mendorong, membimbing dan memberi fasilitas belajar bagi peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Apabila kita telaah lebih lanjut, terdapat sejumlah masalah penting yang menyebabkan kualitas pendidikan di Indonesia masih rendah antara lain: 1) Efektifitas pendidikan; 2) Efisiensi Pendidikan; 3) Standarisasi pendidikan; 4) Belum memadainya sarana dan prasarana (fasilitas) pendidikan; 5) masih rendahnya kualitas guru; 6) Rendahnya kesejahteraan guru; 7) Rendahnya prestasi peserta didik; 8) Kurangnya pemerataan kesempatan pendidikan; 9) Relevansi pendidikan dengan pekerjaan masih rendah; 10) Mahalnya biaya pendidikan, (Euis, 2019)

Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat vital dalam sebuah organisasi pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas sehingga kinerja perusahaan dapat lebih maksimal dalam mencapai tujuan (Puri S & Wisnu W, 2020). Guru mempunyai tanggung jawab moral yang besar terhadap murid, tetapi guru bukanlah satu-satunya faktor dalam keberhasilan pendidikan moral terhadap muridnya.

Kepuasan kerja karyawan terhadap organisasi merupakan faktor yang berpengaruh bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja (Sarah & Alini, 2020). Seorang guru harus memiliki kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Guru yang mempunyai kepuasan kerja tinggi pasti memiliki prestasi kerja yang tinggi juga, namun jika seorang guru tidak puas dengan pekerjaannya, guru tersebut lama-kelamaan performa maupun prestasi kerjanya akan menurun. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai ataupun seorang guru yaitu dengan pemberian kompensasi yang layak dan setara dengan kinerja yang diberikan (Esti Widasih et al., 2018). Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan semangat guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pemberian kompensasi juga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang guru. Sebuah kompensasi juga harus adil dengan apa yang telah diberikan oleh guru tersebut.

Selain kompensasi, ada faktor lain yang mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kepuasan kerja seorang guru yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi adalah kemauan untuk melakukan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dilakukan dengan cara memenuhi kebutuhan setiap individu (Rosalia et al., 2020). Motivasi mempunyai pengaruh yang besar bagi seorang guru, dalam mencapai suatu tujuan atau target dalam keberhasilan pendidikan guru harus diberikan motivasi agar

mereka semangat untuk mencapai tujuan tersebut. Jika seorang guru termotivasi dalam pekerjaannya maka guru tersebut akan memberikan kontribusi yang besar kepada institusi atau sekolah tempat mereka bekerja.

Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja seorang karyawan ataupun guru. Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan hal tersebut dapat memberikan kenyamanan bagi guru dalam bekerja sehingga timbul loyalitas dan kepuasan pada sekolah tempatnya bekerja (Damayanti & Ismiyati, 2020). Menurut Wun & Masman (2020) Lingkungan kerja yang baik dapat membuat perasaan guru serta para staff tata usaha menjadi lebih nyaman dan aman sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktu dan mereka akan memperoleh kepuasan kerja

Guru tidak akan bisa maksimal jika kualitasnya sangat baik dan didukung dengan baik oleh aspek-aspek lain. Kompensasi, motivasi, transfer, motivasi kerja, dan lingkungan kerja hanyalah beberapa faktor yang perlu dipikirkan. Prestasi akademik yang tinggi diharapkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi dan kemajuan sekolah, khususnya dalam hal kualitas pendidikan. Adapun fenomena yang terjadi mengenai kinerja guru, guru masih sering terlambat datang ke sekolah, ataupun tidak datang karena sakit atau urusan lainnya dan guru kurang bisa membangun suasana didalam kelas yang dapat dilihat dari suasana kelas yang tidak baik serta adanya guru yang masih memiliki kompetensi diri rendah.

Beberapa tahun lalu yaitu tahun 2018, The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) mengumumkan hasil survei Programme for International Student Assesment (PISA) yang mendapatkan peringkat kurang memuaskan seperti tahun-tahun sebelumnya, berdasarkan survei dan data yang diterbitkan oleh OECD pada periode 2009 sampai 2015 Indonesia menetap pada peringkat 10 terbawah yang berarti mendapatkan skor yang hampir selalu dibawah rata-rata. Pada survei tahun 2018 tersebut, survei menyatakan bahwa siswa Indonesia berada pada peringkat yang sangat rendah pada ketiga kategori yang ada yaitu matematika, sains dan membaca, pada kategori membaca Indonesia mendapatkan peringkat 6 terendah (73 dari 79 negara) dengan skor rata-ratanya adalah 371 yang berarti mengalami penurunan jika sebelumnya pada tahun 2015 berada pada peringkat ke 64. Pada kategori matematika, Indonesia menempati peringkat ke-7 paling rendah (72 dari 79 negara) dengan skor rata-ratanya adalah 379 yang berarti juga mengalami penurunan jika dibandingkan dengan tahun 2015 Indonesia berdiri pada peringkat 63. dan pada kategori terakhir yaitu sains, Indonesia berada pada peringkat ke-9 terendah (70 dari 79 negara) dengan skor rata-ratanya adalah 396, pada kategori ini Indonesia juga mengalami penurunan dari tahun sebelumnya tahun 2015. Dapat kita ketahui dari rata-rata skor dunia tersebut, Indonesia masih berada dibawah rata-rata dalam ketiga kategorinya (kemampuan literasi, matematika dan sains), .sungguh satu hal yang ironis dan memprihatinkan tentang kualitas pendidikan indonesia sebagai bangsa yang besar.

Dalam kualitas pendidikan Indonesia yang masih buruk atau rendah hingga sekarang ini, terdapat banyak sekali faktor-faktor penyebabnya, salah satunya adalah yang dikemukakan oleh pengamat pendidikan Budi Trikoyanto, menurutnya ada 3 permasalahan dalam pendidikan Indonesia, yaitu: Kualitas pengajarnya, menurutnya kompetensi guru-guru Indonesia masih berada pada tingkat yang sangat rendah,

sedangkan untuk menciptakan murid-murid yang cerdas dan berkualitas sangat bergantung pada pengajar dan memerlukan pengajar yang kompeten, tidak hanya kompeten, penjelasan yang baik dalam menyampaikan pembelajaran tidak kalah penting, dan pengajar yang kreatif dan inovatif juga diperlukan untuk dapat menarik perhatian dan keinginan para murid untuk lebih mendalami pelajaran dan lebih fokus dalam proses pembelajaran.

Propinsi Kepulauan Riau, termasuk pada Kabupaten Kepulauan Anambas, Provinsi Kepulauan Riau, kebutuhan akan pegawai yang berkualitas juga meningkat. Oleh sebab itu Kabupaten Kepulauan Anambas, khususnya pada Sekolah Menengah Pertama yang ada disana bekerjasama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melalui Dinas pendidikan setempat melakukan beberapa strategi dalam rangka mengembangkan Sumber Daya Manusia yang mereka miliki. Salah satu cara pengembangan SDM yang dilakukan yakni mutasi dan pemberian kompensasi sesuai kinerja. Dengan dilakukannya mutasi, diharapkan pegawai dapat meningkatkan skill dan kualitas kerja dengan didapatkannya pengalaman dan pengetahuan yang baru dalam lingkungan kerja yang berbeda. Selain itu, Faktor lingkungan kerja dan motivasi menjadi concern dari Pemerintah Kabupaten Kepulauan Anambas dan Dinas Pendidikan setempat untuk membangun kepuasan kerja pegawainya sehingga kinerja pegawai yang efisien dan efektif dapat terwujud dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Selanjutnya, keempat faktor tersebut disinyalir memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai yang diketahui mengalami penurunan saat ini.

Adapun mengenai kondisi kinerja guru saat ini di Kabupaten Kepulauan Anambas, kurangnya tingkat kedisiplinan seperti absensi atau kehadiran seperti terlihat pada tabel 1. tentang kehadiran guru SMP di Kepulauan Anambas mengalami penurunan tiap tahunnya, masih rendahnya kemampuan guru membuat rencana program pembelajaran, sering terjadi mutasi guru antar sekolah dan antar daerah dan kurangnya tenaga pengawas sekolah. Akibat yang terjadi dari kondisi kinerja guru tersebut adalah, rendahnya kualitas pencapaian hasil belajar siswa yang dinilai berdasarkan hasil kelulusan setiap tahun Se-Kepulauan Riau dan rendah nya persentase hasil kelulusan UKG untuk sertifikat pendidik (Serdik).

Tabel 1. Data Presentase Kehadiran Guru SMP Kecamatan Palmatak

NO	Nama Sekolah	Presentase Kehadiran (%)		
		2020	2021	2022
1	SMP N 1 Palmatak	91,9	86,7	83,2
2	SMP 2 Piabung	83,3	79,5	78,5
3	SMP N 3 Putik	80,7	79,7	74,7
4	SMP Integrasi As Sunniyah Palmatak	83,5	76,6	73,4
Total		81		

Sumber : Data Dinas Pendidikan, 2022

Selain itu, pemetaan kompetensi pada guru rata-rata untuk SMP adalah 46,15%, terlihat kinerja guru belum optimal baik guru yang bersertifikat maupun yang belum sertifikat. Hal ini membuktikan persoalan kinerja guru tetap harus mendapatkan perhatian yang serius bagi pemerintah nasional maupun daerah.

Tabel 2 Kinerja Guru SMP Kecamatan Palmatak

NO	Nama Sekolah	Rata-Rata Kinerja		
		2020	2021	2022
1	SMP N 1 Palmatak	4,6	3,2	3,0
2	SMP 2 Piabung	4,0	2,8	2,7
3	SMP N 3 Putik	2,9	2,9	3,5
4	SMP Integrasi As Sunniyah Palmatak	2,7	2,3	2
Total		81		

Sumber : Data Dinas Pendidikan, 2022

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa rata-rata penilaian kinerja pada guru dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Menurunnya kinerja dapat disebabkan oleh rendahnya tingkat disiplin kerja para guru.

Tindakan lain yang digunakan untuk menciptakan kegairahan kerja adalah kompensasi uang. Guru antusias, dan diharapkan mudah untuk meningkatkan kinerja mereka dalam belajar dan mengajar siswa. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada guru bertujuan untuk menghargai prestasi kerja, mendorong kinerja guru, meningkatkan mutu kerja. Kompensasi didasarkan pada kinerja guru, dengan prestasi belajar yang baik dari siswa sebagai hasil dari kinerja ini, terbukti dengan kualitas dan kemampuan yang diciptakan oleh siswa dalam kemampuannya. Adapun fenomena yang terjadi saat ini di Kabupaten Kepulauan Anambas mengenai sistem kompensasi mengacu kepada pangkat, golongan, jabatan, senioritas bukan mengacu kepada kinerja. Kondisi seperti inilah yang menyebabkan setiap guru diberikan kompensasi yang sama walaupun dengan kinerja yang berbeda. Sebaiknya 3 kompensasi diberikan atas balas jasa berupa reward terhadap pengorbanan yang diberikan dalam bentuk waktu, tenaga serta pikiran yang diberikan guru kepada siswa. Di PNS, mutasi adalah peristiwa sekali seumur hidup. Pemindehan adalah siksaaan bagi individu yang merasa nyaman dengan posisi dan lingkungan kerja mereka saat ini. Mutasi sangat menguntungkan banyak PNS dalam kejadian yang sama. Penyebabnya mungkin ketidakpuasan dengan lingkungan kerja atau keinginan untuk mengambil tugas atau peran baru (Sedarmayanti, 2018). Faktor lain yang menyebabkan mutasi dipandang sebagai jenis hukuman adalah perbedaan sudut pandang tentang ruang lingkup pekerjaan. Lingkup ini sering dimanfaatkan oleh masyarakat umum atau pejabat pemerintah atau pekerja. Lahan basah dan gurun pasir merupakan ungkapan yang menunjukkan bagaimana suatu instansi berbeda dengan instansi lain dalam hal peluang kerja (Sedarmayanti, 2018).

Sudut pandang inilah yang melahirkan banyak penjelasan mutasi.

Promosi atas jabatan dan mutasi guru merupakan sarana yang dapat mendorong guru untuk menjadi lebih baik serta meningkatkan semangat dalam bekerja di lingkungan sekolah. Evaluasi suatu mutasi harus dilakukan dengan baik dan cepat agar semua pihak dapat menerimanya tanpa merasa kecewa. Berdasarkan kejadian saat ini, mutasi terus mengakibatkan penumpukan pengajar mata pelajaran di sebuah sekolah, menyebabkan malapetaka dengan penguasaan jam sertifikasi, dan jarak antara rumah guru dan sekolah terus berbeda dari rumah guru. Perubahan tersebut dilakukan untuk mendekatkan tempat pengajaran dengan rumah siswa (Rahman, 2021).

Sedangkan, membahas pada mutasi yang saat ini ada di Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Kepulauan Anambas memperlihatkan keadaan yang tidak bejalan baik, 4 hal

ini dikarenakan mutasi yang dilakukan oleh sekolah tersebut tidak menyesuaikan keahlian yang dimiliki oleh guru dengan penempatan baru yang dilakukan, sehingga sebab ini yang menjadikan kinerja para guru berpengaruh dikarenakan adanya mutasi, guru memiliki ketidaknyamanan dan sulitnya penyesuaian saat dilakukan mutasi tanpa adanya penyesuaian terlebih dahulu. Untuk itu Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Kepulauan Anambas mempertimbangkan dan memahami situasi untuk melakukan kebijakan mutasi yang memiliki berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru. Mutasi terhadap guru dilakukan sebagai penyegaran dan pemerataan guru Sekolah Menengah Pertama di Kabupaten Kepulauan Anambas, tujuannya untuk menempatkan guru yang memiliki kinerja yang lebih baik untuk dapat menggantikan posisi guru yang telah lama bekerja hal ini bertujuan untuk mengembangkan guru tersebut dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Penelitian Widarti (2020) mengungkapkan bahwa antusiasme memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Kinerja guru dipengaruhi oleh kompensasi dengan cara yang menguntungkan dan substansial. Motivasi, lingkungan kerja, dan gaji semuanya berdampak pada efektivitas guru. Menurut penelitian Putri (2018) mutasi pegawai berpengaruh dan cukup besar terhadap produktivitas pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Kanwil III Malang,

Penelitian yang dilakukan oleh Rahman, Fakhruddin, Burhanuddin dan Firman (2020) memperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. Secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala.

Penelitian dari Nafila Oktavia, Syamsul Alam (2020) mendapatkan sebuah hasil bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara bersama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Departemen Store Cabang Mall Panakukang Makasar. Selain itu Qomariah (2018) mendapatkan hasil lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Bintang 9.

Berdasarkan survey pendahuluan peneliti di Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas, berkaitan dengan kinerja guru, maka kinerja guru disana masih belum begitu baik. Hal ini diungkapkan langsung oleh Kepala Sekolah secara langsung kepada penulis. Menurutnya ada sekitar 7% gurunya yang tidak menyiapkan rencana pembelajarannya tepat waktu. Bahkan beberapa dari mereka, mengajar di kelas tanpa menggunakan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Padahal ini merupakan salah satu indikator yang menentukan kinerja seorang guru dan menandakan masih rendahnya kinerja guru di sekolah tersebut. Disamping itu dalam perjalanannya sering terjadi pertukaran guru bidang studi, kadang terjadi kekosongan guru bidang studi disebabkan pindah ke sekolah lain, komitmen yang rendah dari guru guru yang pindah ke sekolah lain untuk bisa tetap mengajar. Demikian juga dengan guru guru yang berstatus PNS yang hanya menambah jam untuk mendapatkan total mengajar 24 jam untuk pemenuhan sertifikasi sedangkan sekolah induk mereka tetap di sekolah Negeri. Dari hasil wawancara dengan guru guru yang rata rata masih fresh graduate belum banyak pengalaman sering merasa kewalahan menghadapi siswa sehingga kemampuan softskill

mereka dalam menghadapi siswa masih perlu diasah terus, Dan bila hal ini dibiarkan maka ujung- ujungnya akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan atau rendahnya capaian nilai Ujian Satuan Pendidikan siswa di sekolah tersebut.

Berdasarkan penjelasan yang tertera diatas, dengan ini peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Mutasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas”

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian merupakan objek penelitian dimana kegiatan penelitian dilakukan. Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun alasan dipilihnya lokasi penelitian di sekolah menengah pertama di Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas sebagai lokasi penelitian yaitu karena belum pernah diadakan penelitian yang serupa khususnya mengenai alasan kinerja guru di sekolah menengah pertama di Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

a. Metode Deskriptif.

Tabel 3
Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompensasi	89	31	66	97	5078	81,90	5,027	25,269
Mutasi	89	41	32	73	3933	63,44	5,174	26,774
Motivasi	89	32	21	53	2957	51,89	4,320	18,659
Lingkungan Kerja	89	26	47	60	4027	64,95	4,870	23,719
Kinerja Guru	89	21	48	76	4126	65,86	4,470	22,654
Valid N (listwise)	89							

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi rata-rata adalah 81,90, dengan batas bawah 66 dan nilai maksimum 97. Mutasi memang memiliki nilai rata-rata 63,44, dengan nilai terendah 32 dan tertinggi 73. Memiliki rata-rata keseluruhan 51,89 untuk motivasi, dengan minimal 21 dan maksimal 53. Nilai rata-rata lingkungan kerja adalah 64,95, dengan minimum 47 dan tinggi 60. Nilai rata-rata kinerja guru adalah 65,86, minimal 21 dan tertinggi 48. Berdasarkan hasil penelitian tersebut terlihat bahwa skor rata-rata setiap variabel kemudian dikonversikan secara kualitatif yang diadaptasi dari Robert Ebel L (1972) dalam Sugiyono (2019) seperti ditunjukkan pada tabel 4.10 di bawah ini dan hasil konversi skor rata-rata untuk masing-masing variabel ditampilkan pada tabel 4.

Tabel 4
Konversi Data Kuantitatif ke Kualitatif

Persentasr	Kriteria Kualitatif
80-100	Sangat Tinggi
60-79	Tinggi
40-59	Sedang
20-39	Rendah
0-19	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2019)

Dari tabel 4.9 dan 4.10 dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki kriteria kualitatif sangat tinggi, mutasi, lingkungan kerja dan kinerja memiliki kriteria kualitatif tinggi dan motivasi kinerja memiliki kriteria kualitatif rendah.

b. Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56149545
Most Extreme Differences	Absolute	,131
	Positive	,131
	Negative	-,083
Test Statistic		,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^{c,d}

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Dalam regresi linier, peneliti melakukan uji normalitas untuk melihat apakah variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 4.11. lebih besar dari 0,05 dan 0,083 Sig (2-tailed) sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan asumsi terpenuhi.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah ada hubungan antara kedua variabel independen dalam model regresi. Jika nilai VIF jauh lebih kecil di bawah 10, model dianggap bebas dari gejala multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih besar dari 10, sistem dikatakan bebas multikolinearitas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toler	VIF

Model				t	Sig.	ance	
1 (Constant)	15,708	8,751		1,795	,078		
Kompensasi	,259	,112	,267	2,308	,025	,763	1,310
Mutasi	,312	,134	,331	2,333	,023	,508	1,967
Motivasi	,197	,169	,175	1,169	,247	,458	2,182
Lingkungan Kerja	,293	,143	,257	1,265	,015	,460	2,226

a. Dependent Variable: KINERJA

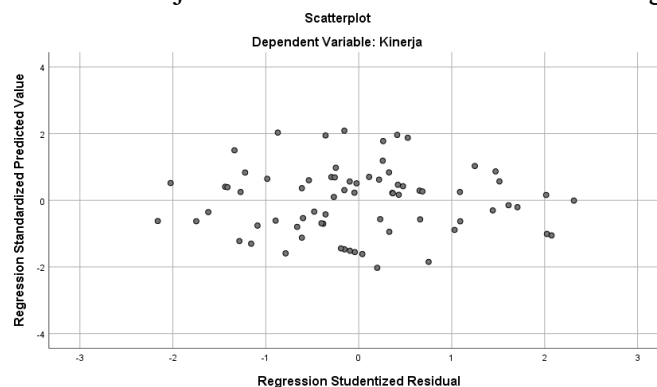
Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Dari Tabel diatas menunjukkan variabel Kompensasi, Mutasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai VIF < 10 jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui apakah terdapat heteroskedasitas atau tidak pada model regresi dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini :
3. Dari output gambar 4.2 dapat diketahui titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam model regresi



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Dari output gambar 4.2 dapat diketahui titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas dalam model regresi.

e. Uji Autokorelasi

Autokorelasi artinya adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (seperti dalam data deretan waktu) atau ruang (seperti dalam data cross sectional). Konsekuensi dari adanya autokorelasi khususnya dalam model regresi adalah model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel kriterium (variabel dependen) pada nilai variabel prediktor (variabel independen) tertentu.

Mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat digunakan uji Durbin – Watson (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika DW lebih kecil dari dL atau lebih besar dari (4-dL) maka hipotesis nol ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika DW terletak diantara dU dan (4-dU), maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.
3. Jika DW terletak antara dL dan dU atau diantara (4-dU) dan (4-dL), maka tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti.

Nilai dU dan dL dapat diperoleh dari tabel statistik Durbin Watson yang bergantung banyaknya observasi dan banyaknya variabel yang menjelaskan.

Berdasarkan tabel statistic Durbiin Watson, dengan signifikansi 0.05 dan jumlah data (n) = 62, serta k = 3 (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai dL sebesar 1,489 dan dU sebesar 1,691. Untuk mengetahui apakah terdapat autokorelasi dalam model regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,637a	,406	,375	3,850	1,770

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MUTASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Dari hasil output di atas diperoleh nilai DW sebesar 1.770. Hal ini disimpulkan bahwa nilai DW atau 1.770 terletak diantar dU 1.691 dan 4-dU atau 2.309, sehingga hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada autokorelasi

f. Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan Statistical Package For The Sicial Science (SPSS) 23.0 for Windows diperoleh hasil koefisien regresi sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,708	8,751		1,795	,078		

Kompensasi	,259	,112	,267	2,308	,025	,763	1,310
Mutasi	,312	,134	,331	2,333	,023	,508	1,967
Motivasi	,197	,169	,175	1,169	,247	,458	2,182
Lingkungan Kerja	,293	,143	,257	1,265	,015	,460	2,226

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

$$Y = 15,708 + 0,259X_1 + 0,312X_2 + 0,197X_3 + 0,293X_4 + \varepsilon$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 15.708 artinya kinerja guru akan naik sebesar 15,708, variabel kompensasi (X1), mutasi (X2), motivasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) adalah konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1), yaitu sebesar 0.259 dengan tingkat signifikan $0.025 < 0.05$, sehingga berpengaruh positif artinya jika kompensasi semakin kuat dengan asumsi variabel tetap maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi variabel mutasi (X2), yaitu sebesar 0.312 dengan tingkat signifikan $0.023 < 0.05$, sehingga berpengaruh positif, artinya jika mutasi semakin kuat dengan asumsi variabel tetap maka kinerja guru akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X3), yaitu sebesar 0.197 dengan tingkat signifikan $0.247 > 0.05$, sehingga berpengaruh negatif, artinya tidak terjadi peningkatan pada tingkat motivasi
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X4), yaitu sebesar 0.293 dengan tingkat signifikan $0.015 < 0.05$, sehingga berpengaruh positif, artinya jika lingkungan kerja semakin kuat dengan asumsi variabel tetap maka kinerja guru akan mengalami peningkatan

g. Uji parsial (uji t)

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15,708	8,751		1,795	,078		
Kompensasi	,259	,112	,267	2,308	,025	,763	1,310
Mutasi	,312	,134	,331	2,333	,023	,508	1,967
Motivasi	,197	,169	,175	1,169	,247	,458	2,182
Lingkungan Kerja	,293	,143	,257	1,265	,015	,460	2,226

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Variabel	hitung	>atau<	tabel	Signifikan	Keterangan
Kompensasi (X1)	2,308	>	1,671	0,025	Ho ditolak
Mutasi (X2)	2,333	>	1,671	0,023	Ho ditolak
Motivasi (X3)	1,169	<	1,671	0,247	Ho diterima
Lingkungan Kerja (X4)	1,265	>	1,671	0,015	Ho ditolak

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

1. Berdasarkan hasil tabel di atas, yaitu thitung 2,308 > ttabel 1,671 dan signifikan 0,025 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil tabel di atas, yaitu thitung 2,333 > ttabel 1,671 dan signifikan 0,023 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil tabel di atas, yaitu thitung 1,169 < ttabel 1,671 dan signifikan 0,247 > 0,05 dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja
4. Berdasarkan hasil tabel di atas, yaitu thitung 1,265 > ttabel 1,671 dan signifikan 0,015 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

h. Uji Simultan (Uji F)

Pengaruh secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (kompensasi, mutasi, motivasi dan lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel dependen (kinerja).

Tabel 10 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28,534	2	14,267	5,718	,005 ^b
Residual	214,568	86	2,495		
Total	243,101	88			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MUTASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Olah Data SPSS, 2023

Untuk melihat apakah signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen serta mengetahui apakah persamaan regresi yang akan dibuat dapat dipakai atau tidak untuk memprediksi variabel dependennya, maka digunakan uji anova.

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada tabel didapatkan Fhitung 5,718 > Ftabel 2,753 dengan tingkat signifikansi 0,000. karena tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja (Y) atau dikatakan bahwa variabel X1, X2, X3, X4 secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel Y. Dengan demikian keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan menerima Ha

i. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1, X2, X3 X4) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). R² = 0 artinya variabel independen sama sekali tidak terdapat pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,375	3,850

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MUTASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari data tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa terjadi hubungan yang erat pada korelasi antara ke-3 variabel independen (kompensasi, mutasi, motivasi, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) karena nilai R yang didapat adalah 0,637. Semakin mendekati angka 1 maka hubungan akan semakin erat.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,406 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y adalah sebesar 40,6%, ditentukan oleh variabel kompensasi, mutasi, motivasi dan lingkungan kerja selebihnya 59,4%. Hal ini berarti 59,4% perubahan variabel y disebabkan oleh perubahan variabel X1,X2, X3 dan X4.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas

Berdasarkan hasil uji t, $t_{hitung} 2,308 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,025 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Menurut Danaswara (2018), kompensasi adalah apa yang didapat seorang pekerja sebagai pujian atas kerja keras yang dilakukannya. Cabang karyawan merancang dan mengelola upah per jam atau kompensasi tetap. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Kompensasi sangat penting bagi sumber daya manusia sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja sumber daya manusia tersebut. Oleh karena itu, apabila sumber daya manusia memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja sumber daya manusia akan turun (Sedarmayanti, 2017). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lismiatun (2021) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Parung. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lismiatun (2021) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah Parung.

Menurut asumsi peneliti, terlihat bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dalam penciptaan kinerja guru secara natural dan berkesesuaian. Hal ini terjadi karena manusia tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja yang diberikan para guru secara otomatis mereka akan semakin terpacu untuk terus meningkatkan keilmuan, pengalaman, dan bersikap lebih profesional dalam proses belajar-mengajar.

Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas.

Berdasarkan hasil uji t, yaitu thitung $2,333 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,023 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh mutasi terhadap kinerja.

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan (Waty, & Medan, (2018) sedangkan menurut Ellyzar (2018) mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Mutasi memang peristiwa yang unik di lingkungan Pegawai Negeri Sipil. Pada pihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah siksaan. Pada peristiwa yang sama, bagi sejumlah Pegawai Negeri Sipil, mutasi merupakan berkah. Penyebabnya bisa karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru (Sedarmayanti, 2017).

Hal lain yang menjadikan mutasi sebagai bentuk hukuman, diawali dari berbagai pendapat tentang lingkup kerja. Secara umum ruang lingkup kerja kadang diterjemahkan secara bebas oleh masyarakat dan pejabat atau staf pemerintahan. Lahan basah dan lahan kering menjadi istilah yang menggambarkan adanya perbedaan beban dan peluang kerja antara instansi yang satu dengan instansi yang lainnya (Sedarmayanti, 2017). Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yulia (2021), bahwa mutasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sejalan dengan penelitian Sabari (2017) bahwa mutasi berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya melalui program mutasi pegawai mampu melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dengan demikian program mutasi harus dilaksanakan secara tepat sehingga pegawai dapat memberikan sikap yang baik dan positif juga lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Penanganan mutasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula pada pegawai bahkan terhadap instansi. Penempatan atau perubahan posisi jabatan atau tempat kerja seorang pegawai sebaiknya diperhatikan, agar tujuan dari mutasi kerja pegawai berdampak pada peningkatan kinerja.

Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas

Berdasarkan hasil uji t, yaitu thitung $1,169 < t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,247 > 0,05$ dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Motivasi kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja sumber daya manusia. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila motivasi dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan motivasi kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dalam mendukung terwujudnya suatu tujuan perusahaan (Rosdiani, 2019). Sebagaimanapun sempurnanya rencana- rencana organisasi dan pengawasan, apabila sumber daya manusia tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya (Hasibuan, 2018). Faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ardiana (2017), bahwa motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru akuntansi dan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani (2021), dengan didapatkan hasil bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru sekolah dasar di Gugus VII Sukawati Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Guru (Y).

Sedangkan Robbins dalam Setiawan (2015) motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi bisa digunakan sebagai indikator berapa lama karyawan dapat menjaga kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin.

Temuan ini juga tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Afifah, (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, begitu juga dengan motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja, keandalan kerja, Kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan serta sikap percaya diri terhadap pekerjaan. Motivasi yang dioptimalkan oleh organisasi dan didukung oleh masing-masing pegawai melalui kesepakatan dalam hati untuk senantiasa melakukan kerja sebagaimana tanggungjawabnya sehingga hal ini akan berdampak kepada kinerja pegawai. Dalam hal ini motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas dikarenakan motivasi dalam bekerja sudah sangat baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas

Berdasarkan hasil uji t, yaitu $t_{hitung} 1,265 > t_{tabel} 1,671$ dan signifikan $0,015 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam suatu pencapaian kinerja sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia maka harus tercipta lingkungan kerja yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kepuasan kerja yang maksimal (Puri & Wisnu, 2020).

Lingkungan menurut Rosdiani (2021) yaitu kerja didefinisikan sebagai jumlah interaksi timbal balik. Menurut Pandi Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2018) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan

kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Sedarmayanti dalam Burhannudin et al. (2019) berpendapat lingkungan kerja adalah tempat dimana ada sekumpulan orang dan didalamnya memiliki fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk terciptanya tujuan dari perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan

Hal ini sejalan dengan penelitian Asiah (2022) Lingkungan Kerja (X 4) memiliki nilai t-hitung $>$ t-tabel yaitu $2,499 > 1.99656$ dengan signifikan $< 0,05$ yaitu $(0,015 < 0,05)$, berarti hipotesis untuk H4 diterima. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Kepulauan Anambas.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya di dalam bekerja. Salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan semangat kerja adalah lingkungan yang ada dalam perusahaan atau organisasi, karena lingkungan kerja dalam perusahaan ini akan mempunyai hubungan langsung dengan para karyawan yang melaksanakan pekerjaan. Suatu perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, dengan demikian karyawan akan melaksanakan kegiatan secara optimal.

Berdasarkan rata-rata dari jawaban responden menunjukkan rendahnya tingkat kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan, berarti bahwa tingkat keamanan yang ada di perusahaan sudah baik. Begitu pula dengan pengendalian suara bising juga sudah baik dikarenakan peletakan mesin-mesin yang besar dipisah dari para karyawan yang melakukan pekerjaan produksi. Suhu udara dan penerangan di perusahaan masih perlu adanya perbaikan, sirkulasi udara yang kurang mengakibatkan karyawan merasa masih merasakan udara yang pengap, karena banyaknya karyawan yang bekerja dalam satu tempat dan kurangnya pencahayaan mengakibatkan ruangan masih agak gelap. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan lagi suhu udara dan pencahayaan yang ada ditempat karyawan bekerja agar merasa lebih nyaman lagi disaat melakukan pekerjaannya dan karyawan merasa betah disaat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu meningkatkan semangat karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya semangat karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak baik dapat berpengaruh buruk pada performance sumber daya manusia. Untuk itu, organisasi dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi sumber daya manusia sesuai kompetensinya, sehingga sumber daya manusia dapat memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan organisasi. Hasil Uji statistik F menunjukkan bahwa kompensasi, mutasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan tentang Analisis Pengaruh Kompensasi, Mutasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Palmatak Kabupaten Kepulauan Anambas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil pengujian hipotesis bahwa mutasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Hasil pengujian hipotesis bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.
4. Hasil pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja.
5. Kompensasi, mutasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa
- Afriadi, F., Nasien, D., & Warlina, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tampan Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 231-242.
- Agathanisa, C., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308-319.
- Ahyari. (2020). *Manajemen Personalia dan Bisnis* . Malang : Kabupaten Malang .
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40-56.
- Andini, Sry Suriani (2018). Pengaruh Modal,Tenaga Kerja dan Teknologi terhadap Produksi bawang merah di Kecamatan Belo Kabupaten Bima. *Skripsi, Jurusan Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddiin Makassar*
- Bakar, Rosdiana A. (2018). *Dasar- Dasar Kependidikan*. Medan: Cv. Gema Ihsan.
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : Aksara Timur.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*,
- Danaswara, D.A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma
- Dian Ayu Widarti. (2019). *Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi Terhadap Kepuasan Nasabah Di BRI Syariah Cabang Madiun*. IAIN Ponorogo.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV.Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Faida, Eka Wilda. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ferdian, G. A., Septyarini, E., Herawati, J., & Lysander, M. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Staff Tata Usaha

- SMA Negeri 2 Playen Gunungkidul. Swabumi (Suara Wawasan Sukabumi): Ilmu Komputer, Manajemen, dan Sosial, 11(1), 63-72.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28-41.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hadari, Nawawi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Halim, Jesslyn dan Fransisca Andreani. 2017. “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broad Barbeshop PT Bersama Lima Putera”. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5. No. 1.
- Hamzah B. Uno, (2018) *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendri Dodi dan Susi Evanita.(2018). Pengaruh mutasi, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.PLN (persero) wilayah Sumatra Barat area Solok.*Jurnal riset menejemen dan bisnis dan publik 2(1) : ISSN : 2337-5345*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negri Padang. Sumatra Barat.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(02), 144–150.
- Malayu S.P, Hasibuan (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2019). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta
- Muda R. (2018). Mengembangkan Pemberian Kompensasi Pegawai Sebagai Salah Satu Alternatif Peningkatan Kinerja Organisasi. *Jurnal Lingkar Widyaiswara*, Vol 05, No. 03 : 4-10.
- Mieke Rahayu, Fahmi Rasid, dan Hendy Tannady. 2018. Effect of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff In Bank Sector, South East Asia *Journal of Contemporary Business, Economic and Law*, Vol. 16, Issue. 5.
- Nitisemito. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PEMKAB Bondowoso). *Jurnal Manajemen Personalia*, 183.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri. (2017), Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah* Vol. 1, 3
- Putri, R. K., Endri, S. and Effendi, M. S. (2020) ‘Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Asabri (Persero) Kantor Pusat Jakarta’, *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(3), pp. 165–173
- Rachmat Triadi, Siti Hidayah, Fasochah, (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi, *Jurnal ekonomi manajemen dan akuntansi*, No. 47
- Rahman, A., Fakhruddin, F., Burhanuddin, B., & Firman, F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. *Jurnal Sinar Manajemen*, 7(2), 61-66
- Rahman, A., & Octaviani, E. (2021, March). Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Pertanian Dan Kemiskinan di Indonesia. In *Seminar Nasional Variansi (Venue Artikulasi-Riset, Inovasi, Resonansi-Teori, dan Aplikasi Statistika)* (Vol. 2020, Pp. 39-48).
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

- Rosdiana. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar. *Economic Bosowa Journal* Vol 7, No. 003 (2021), 7, 118-133.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Safitri., Amelia, Eka., & Alini, Gilang, (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi, *Ilmiah MEA : Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 4.1, 216–26
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2018). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju
- Sehuddin, A., Semmaila, B., & Alam, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Maros. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 25-40.
- Setiawan, E. (2018). Kontribusi Kompetensi Pedagogik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Al-Hikmah: Indonesian Journal of Early Childhood Islamic Education*, 2(1), 43-58.
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Edisi ke-2 Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jilid3. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Wun, M. O., & Masman, R. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Penilaian Kinerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan FEB Universitas Tarumanagara di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 90-101.
- Zulkifli Rusby. (2018). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Depok.