



# **Pengaruh Kompensasi, Mutasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas**

**Asiah<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2\*</sup>, ETTY Puji Lestari<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka  
Jl. Pd. Cabe Raya, Pd. Cabe Udik, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

<sup>2</sup>Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan  
Jl. Pahlawan No.99, Bukit Tempayan, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia

Email: <sup>1</sup>asiah3put@gmail.com, <sup>2\*</sup>sarisucahyo@yahoo.com, <sup>3</sup>ettypl@ecampus.ut.ac.id

Email Penulis Korespondensi: sarisucahyo@yahoo.com

Submitted: 24/04/2022; Accepted: 11/06/2022; Published: 29/08/2022

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, mutasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 258 guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Dasar dari 10 Kecamatan di Kabupaten Kepulauan Anambas. Adapun teknik pengambilan sample menggunakan teknik simple random sampling sehingga menghasilkan 72 responden. Sumber Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Teknik Analisis data yang digunakan adalah Uji asumsi klasik, pengujian hipotesis dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan variabel kompensasi, mutasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, hal ini ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,615 atau sebesar 61,5%. sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Mutasi; Motivasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Guru

**Abstract**—This study aims to determine and analyze the influence of compensation, mutation, motivation, and work environment on teacher performance in primary schools in the Anambas Islands. The type of research used in this study is quantitative research. The population in this study was 258 Primary School Civil Servant teachers from 10 Districts in the Anambas Islands Regency. The sampling technique uses simple random sampling technique so that it produces 72 respondents. Data source used is primary data. Data collection techniques used questionnaires. Data analysis techniques used are classical assumption test, hypothesis testing and multiple linear regression test. The results showed that the compensation variables have a positive and significant effect on teacher performance, mutations have a positive and significant effect on teacher performance, motivation has a positive and significant effect on teacher performance and the work environment has a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously the variables of compensation, mutation, motivation and work environment have a positive effect on Teacher Performance, this is shown by the value of Adjusted R Square of 0.615 or 61.5%. while the remaining 38.5% was influenced by other factors not included in this study.

**Keywords:** Compensation; Mutations; Motivation; Work Environment; Teacher Performance

## **1. 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, 2014). Oleh karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi. Pengukuran kinerja organisasi tidak akan terlepas dari pencapaian kinerja karyawan pada organisasi itu sendiri, karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh efektivitas kinerja karyawan yang baik (Hasibuan, 2014). Oleh karena itu, organisasi harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik untuk mencapai tujuannya yang secara efektif. Apabila kinerja sumber daya manusianya baik, maka akan semakin mudah bagi s organisasi untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan (Priansa, 2014).

Kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kompensasi yang diterima, mutasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Salah satu upaya gar kinerja sumber daya manusia di organisasi memiliki kinerja yang tinggi, adalah memberikan kompensasi yang sesuai, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dan memberikan motivasi kepada sumber daya manusia agar mereka bisa bekerja dengan sebaik-baiknya.

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).

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). Pendapat itulah yang menimbulkan tafsiran yang bervariasi tentang mutasi.

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, 2014). Faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

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 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.

Seiring berkembangnya pendidikan di Indonesia, termasuk pada Kabupaten Kepulauan Anambas, Provinsi Kepulauan Riau, kebutuhan akan pegawai yang berkualitas juga meningkat. Oleh sebab itu Kabupaten Kepulauan Anambas, khususnya pada Sekolah Dasar 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.

Penelitian yang dilakukan oleh Ristiana (2012) diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Ada juga pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja GTT. Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Tidak Tetap di tingkat SD/MI kabupaten Kudus. 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.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2014). Dari penjelasan tersebut kinerja adalah suatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Widodo (2015) “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Menurut Widodo (2015) “kompensasi disebut juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.

Mutasi dapat dipahami sebagai kegiatan memindah tugaskan pegawai dari pekerjaan yang diembannya saat ini ke pekerjaan lain yang ada didalam organisasi (Priansa, 2014). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya

Menurut Rosdiani (2019) “motivasi adalah daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja secara efektif dan terorganisasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan”.



Menurut Sedarmayanti (2017) “lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Rosdiani (2019) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan jumlah hubungan timbal balik yang ada dalam karyawan dan lingkungan dimana mereka bekerja”. Berdasarkan definisi lingkungan kerja di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kerjanya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas? (2) Apakah mutasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas? (3) Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas? (4) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas? (5) Apakah kompensasi, mutasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas?

Adapun tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah di Kabupaten Kepulauan Anambas. 2) Untuk menganalisis pengaruh mutasi secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas. 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas. 4) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas. 5) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, mutasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan dari variabel satu dengan variabel-variabel lain. Lokasi pada penelitian ini adalah Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas yang berada di Provinsi Kepulauan Riau.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah, jawaban dari pernyataan responden dalam mengisi kuesioner (Sugiyono, 2016).

### **2.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari saja, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki dari subjek/objek tersebut. Adapun populasi penelitian ini adalah 258 guru PNS yang ada pada Sekolah Dasar dari 10 Kecamatan yang ada di Kabupaten Kepulauan Anambas, yaitu Kecamatan Siantan, Kecamatan Palmatak, Kecamatan Jemaja, Kecamatan Siantan Tengah, Kecamatan Siantan Timur, Kecamatan Jemaja Timur, Kecamatan Siantan Utara, Kecamatan Jemaja Barat, Kecamatan Siantan Selatan dan Kecamatan Kute Siantan.

### **2.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin dapat mempelajari semua yang ada pada populasi disebabkan oleh keterbatasan waktu dan tenaga serta jarak tempuh wilayah/pulau yang berjauhan yang dipisahkan oleh laut luas yaitu Laut Cina Selatan atau sekarang dikenal dengan Laut Natuna Utara, maka peneliti hanya menggunakan sampel dari populasi yang ada (Sugiyono, 2016).

### **2.3. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuisoner tersebut sebelum disebar akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Pada pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini adalah, jawaban dari pernyataan responden dalam mengisi kuesioner, sedangkan data sekundernya adalah informasi yang diperoleh melalui buku, jurnal penelitian sebelumnya, berita aktual dari internet dan lain-lain pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner (angket).

### **2.4. Teknik Analisis Data**

Analisis data menggunakan metode statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Dna uji hipotesis: Analisis Regresi Berganda, Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan) dan koefisien determinasi.



### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 25.0. Pada penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 72 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > rtabel sebesar 0.1954, untuk  $df = 72 - 2 = 70$ ;  $\alpha = 0,05$  maka item atau pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ket</b>
Item 1	0,660	0.1954	Valid
Item 2	0,693	0.1954	Valid
Item 3	0,622	0.1954	Valid
Item 4	0,587	0.1954	Valid
Item 5	0,715	0.1954	Valid
Item 6	0,653	0.1954	Valid
Item 7	0,640	0.1954	Valid
Item 8	0,653	0.1954	Valid
Item 9	0,680	0.1954	Valid
Item 10	0,663	0.1954	Valid

Pada Tabel 1 terlihat hasil uji validitas variabel Kompensasi, seluruh itemnya dinyatakan valid, hal ini bisa dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Mutasi (X2)

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ket</b>
Item 1	0,688	0.1954	Valid
Item 2	0,709	0.1954	Valid
Item 3	0,653	0.1954	Valid
Item 4	0,668	0.1954	Valid
Item 5	0,714	0.1954	Valid
Item 6	0,673	0.1954	Valid
Item 7	0,708	0.1954	Valid
Item 8	0,686	0.1954	Valid
Item 9	0,700	0.1954	Valid
Item 10	0,716	0.1954	Valid
Item 11	0,717	0.1954	Valid
Item 12	0,690	0.1954	Valid

Pada Tabel 2 terlihat hasil uji validitas variabel Mutasi, seluruh itemnya dinyatakan valid, hal ini bisa dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ket</b>
Item 1	0,745	0.1954	Valid
Item 2	0,761	0.1954	Valid
Item 3	0,712	0.1954	Valid
Item 4	0,731	0.1954	Valid
Item 5	0,727	0.1954	Valid
Item 6	0,748	0.1954	Valid
Item 7	0,733	0.1954	Valid
Item 8	0,726	0.1954	Valid
Item 9	0,735	0.1954	Valid
Item 10	0,731	0.1954	Valid
Item 11	0,750	0.1954	Valid
Item 12	0,712	0.1954	Valid

Pada Tabel 3 terlihat hasil uji validitas variabel Motivasi, seluruh itemnya dinyatakan valid, hal ini bisa dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X4)

<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Ket</b>
Item 1	0,711	0.1954	Valid



Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Item 2	0,716	0.1954	Valid
Item 3	0,658	0.1954	Valid
Item 4	0,675	0.1954	Valid
Item 5	0,666	0.1954	Valid
Item 6	0,653	0.1954	Valid
Item 7	0,663	0.1954	Valid
Item 8	0,642	0.1954	Valid
Item 9	0,651	0.1954	Valid
Item 10	0,665	0.1954	Valid
Item 11	0,640	0.1954	Valid
Item 12	0,661	0.1954	Valid

Pada Tabel 4 terlihat hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja, seluruh itemnya dinyatakan valid, hal ini bisa dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel.

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket
Item 1	0,669	0.1954	Valid
Item 2	0,695	0.1954	Valid
Item 3	0,645	0.1954	Valid
Item 4	0,666	0.1954	Valid
Item 5	0,682	0.1954	Valid
Item 6	0,668	0.1954	Valid
Item 7	0,658	0.1954	Valid
Item 8	0,674	0.1954	Valid
Item 9	0,651	0.1954	Valid
Item 10	0,626	0.1954	Valid
Item 11	0,679	0.1954	Valid
Item 12	0,664	0.1954	Valid
Item 13	0,686	0.1954	Valid
Item 14	0,627	0.1954	Valid
Item 15	0,674	0.1954	Valid

Pada Tabel 5 terlihat hasil uji validitas variabel Kinerja Guru, seluruh itemnya dinyatakan valid, hal ini bisa dilihat dari r hitung yang lebih besar dari r tabel.

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

Var	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
X1	0,683	0,667	10
X2	0,713	0,703	12
X3	0,751	0,749	12
X4	0,687	0,682	12
Y	0,680	0,674	15

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel kompensasi (X1) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,683 > 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel kompensasi (X1) dinyatakan reliabel. Hasil dari uji reliabilitas pada variabel mutasi (X2) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,713 > 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel mutasi (X2) dinyatakan reliabel. Hasil dari uji reliabilitas pada variabel motivasi (X3) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,751 > 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi (X3) dinyatakan reliabel. Hasil dari uji reliabilitas pada variabel kinerja guru (Y) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,687 > 0,60$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja guru (Y) dinyatakan reliabel.

**Tabel 7.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,661	1,514
Mutasi (X2)	0,741	1,349



Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X <sub>3</sub> )	0,668	1,496
Lingkungan Kerja (X <sub>4</sub> )	0,443	2,260

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian SPSS yang diperoleh untuk variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t-hitung > t-tabel yaitu 3,196 > 1.99656, dengan signifikan <0,05 yaitu (0,002<0,05), berarti hipotesis untuk H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Kepulauan Anambas. 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. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aprijon (2014), bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

### **Pengaruh Mutasi Terhadap kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian SPSS yang diperoleh untuk variabel Mutasi (X<sub>2</sub>) memiliki nilai t-hitung > t-tabel yaitu 3,454 > 1.99656 dengan signifikan < 0,05 yaitu (0,001<0,05), berarti hipotesis untuk H<sub>2</sub> diterima. Dengan demikian variabel Mutasi (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Kepulauan Anambas. 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.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian SPSS yang diperoleh untuk variabel Motivasi (X<sub>3</sub>) memiliki nilai t-hitung > t-tabel yaitu 2,013 > 1.99656 dengan signifikan < 0,05 yaitu (0,048 < 0,05), berarti hipotesis untuk H<sub>3</sub> diterima. Dengan demikian variabel Motivasi (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Kepulauan Anambas. 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, 2014). Faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil dari penelitian ini didukung oleh 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 (X<sub>4</sub>) Terhadap Kinerja Guru (Y).

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengujian SPSS yang diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>) memiliki nilai t-hitung > t-tabel yaitu 2,499 > 1.99656 dengan signifikan < 0,05 yaitu (0,015 < 0,05), berarti hipotesis untuk H<sub>4</sub> diterima. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Kepulauan Anambas. 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 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.

### **Pengaruh Kompensasi, Mutasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**



Nilai Adjusted R Square sebesar 0,615 menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara Kinerja Guru (Y) (variabel terikat) dengan Kompensasi (X1), Mutasi (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) (variabel bebas) cukup dekat, dengan korelasi 61,5%. Kompensasi (X1), Mutasi (X2), Motivasi (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh kuat terhadap variabel terikat, Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas, sebagaimana ditunjukkan oleh Adjustes R Square sebesar 0,615 atau 61,5%. Variabel tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 38,5%.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas. 2) Mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas. 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kabupaten Kepulauan Anambas. 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah di Kabupaten Kepulauan Anambas. 5) Kompensasi, Mutasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

#### REFERENCES

- Aprijon. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA Di Kecamatan Bangkinang, *Jurnal Menara Riau Ilmu Pengetahuan dan Pengembangan Masyarakat Islam*, 13(1), 88-101
- Aprilya D. A. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150-160
- Ardiana. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 17(2). ISSN: 1412-629X.
- Dadang S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi, *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 21-36
- Danaswara, D. A. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery, K., Tettet, F & Cahya, I. (2020), Pengaruh Mutasi, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor, *Jurnal Sikap*, 4 (2), 98-106
- Lismiatun. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMA Muhammadiyah Parung. *Jurnal Arastirma*. 1(2).
- Mangkunegara, & Waris. (2015). Effect of Training, Competence and Discipline on employee Performance in Company” (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Sosial and Behavioral Sciences*, 1240-1251.
- Marwanto, T. B., & Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 74-82.
- Ni Kadek, W.O & Made, P. (2021), Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pendidikan*, 5 (2), 294-302
- Nur. A & Tulus. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga, *Jurnal Muqtasid*, 6 (1), 105-123
- Nurhadis. (2012). Pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD (Studi Kasus pada Kecamatan Pelepat dan Kecamatan Pelepat Ilir Kabupaten Bungo. Tesis: Universitas Terbuka.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Puri, W., & Wisnu, S. (2020). Pengaruh mutasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada pt. cipta aneka selera indonesia. *majalah ekonomi*, 25(1), 19-29.
- Rahman, Fakhruddin, Burhanuddin & Firman. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala. *Jurnal Unismuhpalu*, 7(2), ISSN: 2598-389X.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- Ronal D. S & Hotlin S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan, *Jurnal Ilmiah Socio Secretu*, 9(2), 273-281
- Ristiani. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Studi pada SD/ MI Kabupaten Kudus). Skripsi: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Rosdiani, N. (2019). *Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan rs hosana medica lippo cikarang*. Bekasi: Universitas Pelita Bangsa.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi & birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Siti, I & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo, 5 (1), 181-194
- Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi di SMA Negeri Se- Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*. 5(1).



- Titin, E.A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun, *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(2), 14-23
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: PT Alfabeta.
- Widia, A & Lismiatun (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di SMA Muhammadiyah Parung, *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 191-203
- Widarti. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 4(2).
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Yulia, H. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Malang. Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang