

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek

Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap dalam penelitian ini diperoleh dari data pengisian kuesioner yang disebarakan kepada seluruh guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo yang berjumlah 154 orang dengan jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 105 dan 49 lainnya tidak kembali, namun kuesioner yang digunakan hanya 100 karena ada 5 kuesioner yang itemnya tidak diisi sehingga dikatakan tidak dapat digunakan atau merupakan kuesioner cacat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, telah diperoleh beberapa data yang dapat menjadi acuan dalam melakukan penyebaran kuesioner. Diantaranya data sekolah 2017/2018 Se-Kabupaten Wonosobo, data tenaga kependidikan 2017/2018 Se-Kabupaten Wonosobo, dan data guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo 2017/2018. Data diperoleh langsung dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Kecamatan Wonosobo.

Berikut merupakan data sekolah dan tenaga kependidikan 2017/2018 di Dapodik (data pokok pendidik) Kabupaten Wonosobo yang diperoleh dari Dikpora Wonosobo:

Tabel 2 Data Sekolah 2017/2018

No	Wilayah	SD			SMP			SMA			SMK		
		N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml	N	S	Jml
1	Wonosobo	36	8	44	4	8	12	1	2	3	2	4	6
2	Wadaslintang	40	0	40	9	1	10	1	1	2	1	2	3
3	Kepil	42	0	42	7	1	8	0	1	1	1	2	3
4	Sapuran	32	0	32	5	2	7	1	0	1	1	0	1
5	Kaliwiro	34	0	34	7	1	8	1	0	1	0	2	2
6	Leksono	26	0	26	3	2	5	0	1	1	0	2	2
7	Selomerto	30	1	31	3	3	6	2	0	2	0	3	3
8	Kalikajar	42	0	42	5	1	6	0	0	0	1	0	1
9	Kertek	35	0	35	4	1	5	1	0	1	0	1	1
10	Mojotengah	28	1	29	3	3	6	1	1	2	0	3	3
11	Watumalang	31	1	32	6	0	6	1	0	1	0	1	1
12	Garung	24	0	24	3	2	5	0	0	0	0	1	1
13	Kejajar	23	2	25	3	2	5	0	1	1	0	1	1
14	Sukoharjo	26	0	26	5	0	5	0	0	0	1	0	1
15	Kalibawang	19	0	19	5	1	6	0	0	0	1	0	1
Jumlah		468	13	481	72	28	100	9	7	16	8	22	30

Sumber: Dikpora.wonosobokab.go.id

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa jumlah seluruh SD Negeri di Kabupaten Wonosobo sebanyak 468 dan jumlah seluruh SD Swasta sebanyak 13. Untuk Kecamatan Wonosobo jumlah keseluruhan SD sebanyak 44, terdiri dari 36 SD Negeri dan 8 SD Swasta.

Tabel 3 Data Guru 2017/2018

No	Wilayah	SD			SMP			SMA			SMK		
		L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml	L	P	Jml
1	Wonosobo	156	311	467	122	127	249	88	59	147	152	152	304
2	Wadaslintang	151	180	331	85	67	152	22	23	45	36	38	74
3	Kepil	148	167	315	72	84	156	9	7	16	23	24	47
4	Sapuran	107	136	243	54	58	112	21	19	40	28	27	55
5	Kaliwiro	121	145	266	66	72	138	18	21	39	7	13	20
6	Leksono	56	130	186	43	57	100	3	8	11	11	14	25
7	Selomerto	79	169	248	68	76	144	26	48	74	23	21	44
8	Kalikajar	116	195	311	54	74	128	0	0	0	3	5	8
9	Kertek	129	187	316	64	93	157	15	31	46	10	12	22
10	Mojotengah	104	136	240	116	82	198	55	76	131	46	40	86
11	Watumalang	118	114	232	50	54	104	17	13	30	3	6	9
12	Garung	69	133	202	51	71	122	0	0	0	5	7	12
13	Kejajar	92	111	203	43	33	76	6	8	14	5	8	13
14	Sukoharjo	81	110	191	50	32	82	0	0	0	28	19	47
15	Kalibawang	73	65	138	46	30	76	0	0	0	19	7	26
Jumlah		1600	2289	3889	984	1010	1994	280	313	593	399	393	792

Sumber: Dikpora.wonosobokab.go.id

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa jumlah guru SD Se-Kabupaten Wonosobo sebanyak 3889 orang, terdiri dari 1600 guru laki-laki dan 2289 guru perempuan. Untuk Kecamatan Wonosobo jumlah keseluruhan guru SD sebanyak 467, terdiri dari 156 guru laki-laki dan 311 guru perempuan.

Tabel 4 Data Guru Tidak Tetap SD Negeri Kecamatan Wonosobo 2017/2018

No	UNIT KERJA	JUMLAH
1	SDN 1 WONOSOBO	8
2	SDN 2 WONOSOBO	7
3	SDN 3 WONOSOBO	4
4	SDN 4 WONOSOBO	5
5	SDN 5 WONOSOBO	5
6	SDN 6 WONOSOBO	5
7	SDN 7 WONOSOBO	4
8	SDN 8 WONOSOBO	5
9	SDN 9 WONOSOBO	8
10	SDN 10 WONOSOBO	4
11	SDN 1 JLAMPRANG	3
12	SDN WONOLELO	7
13	SDN 2 TLOGOJATI	2
14	SDN PAGERKUKUH	6
15	SDN 3 JARAKSARI	3
16	SDN 1 ROJOIMO	4
17	SDN WONOSARI	5
18	SDN SARIYOSO	4
19	SDN 2 ROJOIMO	3
20	SDN 4 JARAKSARI	3
21	SDN 2 JLAMPRANG	5
22	SDN KRAMATAN	2
23	SDN SAMBEK	5
24	SDN 1 MLIPAK	4
25	SDN JOGOYITNAN	3
26	SDN 2 BOMERTO	3
27	SDN BUMIRESO	3
28	SDN 1 TLOGOJATI	3
29	SDN 1 JARAKSARI	5
30	SDN 2 JARAKSARI	5
31	SDN KALIANGET	1
31	SDN BOMERTO	3
33	SDN 2 MLIPAK	5
34	SDN PANCURWENING	2
35	SDN KRAMATAN	2
36	SDN TAWANGSARI	8
JUMLAH		154

Sumber: UPT Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kecamatan Wonosobo

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa jumlah guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo sebanyak 154 orang yang tersebar di 36 SD yang ada di wilayah Kecamatan Wonosobo.

Tabel 5 Jumlah Data Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dibagikan	154
Kuesioner yang kembali	105
Tingkat pengembalian	68,18%
Kuesioner yang tidak lengkap	5
Kuesioner yang dapat diolah	100
<i>Usable Respond Rate</i>	95,23%

Sumber: Hasil Olah Data 2018

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa kuesioner yang dapat digunakan untuk olah data uji instrumen sebanyak 100.

B. Karakteristik Responden

1. Usia guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan usia guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo yaitu sebagai berikut :

Tabel 6. Usia guru tidak tetap Se-Kecamatan Wonosobo

Kategori	Frekuensi	Prosentase
20-30 Tahun	83	83,0
31-40 Tahun	15	15,0
> 40 Tahun	2	2,0
Total	100	100,0

Sumber: lampiran 2 karakteristik responden

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo,

sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 20-30 tahun yaitu sebanyak 83 responden (83,0%).

2. Jenis Kelamin Guru tidak tetap Se-Kecamatan Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Kelamin Guru tidak tetap Se-Kecamatan Wonosobo

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	77	77,0
Perempuan	23	23,0
Total	100	100,0

Sumber : lampiran 2 karakteristik responden

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori laki-laki yaitu sebanyak 77 responden (77.0%)

3. Pendidikan Guru tidak tetap Se-Kecamatan Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Pendidikan Guru tidak tetap Se-Kecamatan Wonosobo

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMA	7	7,0
D3	3	3,0
S1	90	90,0
Total	100	100,0

Sumber : Lampiran 2 karakteristik responden

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan

Wonosobo, sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori S1 yaitu sebanyak 90 responden (90,0%).

C. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Hal yang dilakukan sebelum menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 100 responden. Tingkat signifikansi 5% jika probabilitas $< 0,05$ dapat diartikan bahwa pernyataan tersebut dikatakan valid. Namun apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Sugiono, 2012). Berikut ini adalah hasil uji validitas:

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,787	0,000	Valid
	X1.2	0,670	0,000	Valid
	X1.3	0,698	0,000	Valid
	X1.4	0,745	0,000	Valid
	X1.5	0,642	0,000	Valid
	X1.6	0,845	0,000	Valid
	X1.7	0,805	0,000	Valid
	X1.8	0,775	0,000	Valid
	X1.9	0,636	0,000	Valid
	X1.10	0,717	0,000	Valid
	X1.11	0,759	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Uji Validitas

Pada tabel dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *sig* bernilai 0,000 dari item pertanyaan nomer 1 sampai dengan nomer 11, yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga seluruh item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Kompensasi Kerja (X2)	X2.1	0,914	0,000	Valid
	X2.2	0,929	0,000	Valid
	X2.3	0,924	0,000	Valid
	X2.4	0,863	0,000	Valid
	X2.5	0,876	0,000	Valid
	X2.6	0,857	0,000	Valid
	X2.7	0,885	0,000	Valid
	X2.8	0,861	0,000	Valid
	X2.9	0,885	0,000	Valid
	X2.10	0,877	0,000	Valid
	X2.11	0,904	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Uji Validitas

Pada tabel dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *sig* bernilai 0,000 dari item pertanyaan nomer 1 sampai dengan nomer 11, yaitu 0,000 < 0,05, sehingga seluruh item pertanyaan dari variabel kompensasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,718	0,000	Valid
	X3.2	0,662	0,000	Valid
	X3.3	0,708	0,000	Valid
	X3.4	0,694	0,000	Valid
	X3.5	0,743	0,000	Valid
	X3.6	0,681	0,000	Valid
	X3.7	0,741	0,000	Valid
	X3.8	0,667	0,000	Valid
	X3.9	0,744	0,000	Valid
	X3.10	0,717	0,000	Valid
	X3.11	0,777	0,000	Valid
	X3.12	0,712	0,000	Valid
	X3.13	0,695	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Uji Validitas

Pada tabel dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *sig* bernilai 0,000 dari item pertanyaan nomer 1 sampai dengan nomer 13, yaitu 0,000

$< 0,05$, sehingga seluruh item pertanyaan dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	R hitung	Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,839	0,000	Valid
	Y.2	0,688	0,000	Valid
	Y.3	0,763	0,000	Valid
	Y.4	0,751	0,000	Valid
	Y.5	0,814	0,000	Valid
	Y.6	0,693	0,000	Valid
	Y.7	0,585	0,000	Valid
	Y.8	0,615	0,000	Valid
	Y.9	0,669	0,000	Valid
	Y.10	0,760	0,000	Valid
	Y.11	0,751	0,000	Valid
	Y.12	0,643	0,000	Valid
	Y.13	0,584	0,000	Valid
	Y.14	0,658	0,000	Valid
	Y.15	0,610	0,000	Valid
	Y.16	0,737	0,000	Valid
	Y.17	0,773	0,000	Valid
	Y.18	0,773	0,000	Valid
	Y.19	0,540	0,000	Valid
	Y.20	0,614	0,000	Valid
	Y.21	0,672	0,000	Valid
	Y.22	0,721	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3 Uji Validitas

Pada tabel dapat dilihat bahwa masing-masing nilai *sig* bernilai 0,000 dari item pertanyaan nomer 1 sampai dengan nomer 22, yaitu 0,000 $< 0,05$, sehingga seluruh item pertanyaan dari variabel kinerja dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah 100 responden dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja yang diajukan kepada responden guru tidak tetap Se-Kecamatan Wonosobo adalah valid

karena diketahui dari tingkat signifikansi $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang tercantum dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran (2006) uji reliabilitas adalah pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut bebas dari kesalahan dan menjamin pengukuran tersebut konsisten untuk diberikan dimanapun dan kapanpun. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Instrumen dikatakan reliable (handal) apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari $> 0,60$. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas:

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,915	Reliabel
Kompensasi Kerja	0,973	Reliabel
Motivasi Kerja	0,919	Reliabel
Kinerja	0,948	Reliabel

Sumber : Lampiran 3 Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 13 hasil uji reliabilitas dari 100 responden dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,915, Kompensasi Kerja sebesar 0,973, Motivasi Kerja sebesar 0,919, dan Kinerja sebesar 0,948. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam pernyataan tersebut dinyatakan reliabel (handal) karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan. Seluruh item menunjukkan *alpha cronbach* $> 0,6$.

D. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh dari Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y) guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo digunakan analisis regresi linier berganda. Model yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda meliputi uji secara simultan (uji F) dan uji secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : Jika probabilitas (p) $\leq 0,05$ artinya Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Menolak H_0 : Jika probabilitas (p) $\geq 0,05$ artinya Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

Ringkasan hasil perhitungan menggunakan analisis regresi linier berganda dan dibantu dengan program computer SPSS versi 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constant)	26.648			
Lingkungan Kerja	0.806	5.889	0.000	Signifikan
Kompensasi Kerja	0.216	2.850	0.005	Signifikan
Motivasi Kerja	0.371	3.112	0.002	Signifikan
F hitung	34.782			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.506			

Sumber : Lampiran 4 Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 26,648 + (0,806) X1 + (0,216) X2 + (0,371) X3$$

1. Uji Regresi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Berdasarkan regresi simultan, diperoleh F hitung sebesar 34.782 dengan nilai probabilitas 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F (simultan) ketika nilai probabilitas (p) < 0,05, variabel lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja secara simultan mampu mempengaruhi kinerja guru tidak tetap.

2. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi Kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru tidak tetap (Y).

$$Y = (0,806) X1 + (0,216) X2 + (0,371) X3 + e$$

a. Lingkungan Kerja

Berdasarkan uji regresi secara parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,889 koefisien regresi (beta) 0,806 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas \leq 0,05 menunjukkan bahwa variabel (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru

tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada pada tempat guru tidak tetap bekerja, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru tidak tetap. Sehingga dari hasil analisa diatas H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap karena $(p) \leq 0,05$.

b. Kompensasi Kerja

Berdasarkan uji regresi secara parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,850 koefisien regresi (beta) 0,216 dengan probabilitas $(p) = 0,005$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi kerja yang diberikan, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru tidak tetap. Sehingga dari hasil analisa diatas H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap karena $(p) \leq 0,05$.

c. Motivasi Kerja

Berdasarkan uji regresi secara parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,112 koefisien regresi (beta) 0,371 dengan probabilitas $(p) = 0,002$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $\leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo tahun 2018. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi kerja

yang dimiliki guru tidak tetap, maka secara otomatis akan meningkatkan kinerja guru tidak tetap. Sehingga dari hasil analisa diatas H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap karena $(p) \leq 0,05$.

3. Koefisien Determinasi

Ghozali (2011) berpendapat bahwa koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel independen (prediktor) terhadap kinerja. Hasil uji koefisien determinasi (*Adj R²*) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.506	5.865

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Lampiran 4 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 15 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,506. Hal ini berarti besar pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan terhadap Kinerja guru tidak tetap (Y) adalah sebesar 50,6% dan sisanya 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja, kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru tidak tetap

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Hal tersebut diketahui dan dibuktikan dengan nilai sig / probabilitas 0,000 yang berarti angka tersebut $\leq 0,05$.

Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada pada tempat seseorang itu bekerja baik kondisi internal maupun kondisi eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan diartikan sebagai keseluruhan atau aspek gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Sedangkan kerja bisa juga diartikan suatu aktivitas individu baik secara fisik maupun mental yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang ingin didapatkan. Dalam penelitian yang sudah dilakukan lingkungan kerja yang dimaksud adalah lingkungan kerja fisik.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja. Tempat kerja adalah tempat yang terbentuk atas dasar kepentingan yang sama. Kondisi yang nyaman mampu mempengaruhi kinerja orang tersebut. Lingkungan kerja

fisik yang baik, juga akan menumbuhkan rasa dari dalam diri seseorang untuk bisa bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru tidak tetap di sekolah. Guru tidak tetap akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal sesuai dengan tujuan sekolah. Jadi cukup jelas bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja guru tidak tetap. Hal ini menunjukkan semakin semakin baik lingkungan kerja yang ada pada tempat kerja akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh David (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Imroatun (2016) menjelaskan bahwa ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap.

2. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Hal tersebut diketahui dan dibuktikan dengan nilai sig / probabilitas 0,005 yang berarti angka tersebut $\leq 0,05$.

Kompensasi kerja adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Rivai,2004). Kompensasi termasuk dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Mangkunegara (2004) kompensasi merupakan faktor kinerja yang menjadi salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang hubungannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Kompensasi guru tidak tetap merupakan semua pendapatan yang berupa uang, atau barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterimanya sebagai imbalan balas jasa yang telah diberikan kepada sekolah. Menjadi seorang guru tidak tetap tidak lepas dari kebutuhan primer maupun sekunder. Setiap guru tidak tetap pasti menginginkan pendapatan yang cukup dan layak. Guru tidak tetap yang berpenghasilan tidak pasti setiap bulannya terkadang merasa bahwa gaji yang diterima hanya sedikit. Adanya pemberian kompensasi menjadi stimulus bagi guru tidak tetap untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila pemberian kompensasi cukup dan layak, guru tidak tetap akan merasa dihargai dan hal tersebut menciptakan dorongan untuk bekerja sepenuhnya untuk sekolah.

Namun, faktor kinerja tidak hanya berdasarkan kompensasi kerja saja. Ada faktor lain seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Rendahnya kompensasi kerja yang diterima guru tidak tetap belum tentu membuat kinerjanya buruk. Lingkungan kerja yang ada pada sekolah bisa

menjadi semangat karena adanya perhatian dan bentuk apresiasi moral yang dirasakan oleh guru tidak tetap. Selain itu Tidak semua balas jasa yang diterima oleh guru tidak tetap adalah berbentuk finansial (uang), namun bisa juga kompensasi non finansial. Mangkuprawira (2004) mengatakan bahwa kompensasi diartikan sebagai imbalan balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan, kompensasi tidak hanya berbentuk finansial ataupun secara tidak langsung, namun dapat pula dalam bentuk non finansial seperti bentuk pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Guru tidak tetap merasa dirinya sangat dibutuhkan dan dihargai oleh guru lainnya maupun kepala sekolah. Hal tersebut menjadi pemicu guru tidak tetap untuk tetap bekerja di sekolah meskipun posisinya berbeda dengan guru tetap. Bentuk pekerjaan yang dirasakan oleh guru tidak tetap juga sama seperti guru tetap. Jadi cukup jelas bahwa kompensasi kerja mampu mempengaruhi kinerja guru tidak tetap. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sukirman (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karsono (2005) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja guru tidak tetap SD Negeri Se-Kecamatan Wonosobo. Hal tersebut diketahui dan dibuktikan dengan nilai sig / probabilitas 0,002 yang berarti angka tersebut $\leq 0,05$.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebaik-baiknya supaya mampu mencapai prestasi kerja atau kinerja secara optimal. Menurut Rivai (2004) motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dalam kinerja guru menjadi suatu hal yang menentukan baik atau tidaknya kinerja seorang guru. Semakin tinggi kebutuhan dan kepuasan seseorang, semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin rajin seseorang untuk bekerja (Robbin dan Judge,2008). Motivasi menjadi faktor dalam diri seorang guru tidak tetap untuk menjalankan kinerjanya. Machasin (2015) mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja seseorang. Hal tersebut berarti guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi terhadap kinerjanya cenderung memiliki sikap untuk

berprestasi, merasa bangga terhadap pekerjaannya, dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan motivasi kerja seseorang akan bekerja dengan baik dan bisa mencapai tujuan dengan baik pula. Setiap guru tidak tetap harus memiliki motivasi kerja didalam sekolah, seperti mematuhi tata tertib dan peraturan mengajar yang telah di tetapkan oleh sekolah karena hal tersebut dapat menciptakan suasana yang kondusif dan harmonis dalam kegiatan belajar mengajar siswa sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja guru tidak tetap. Menjadi guru tetap (PNS) menjadi keinginan setiap guru tidak tetap. Hal tersebut menjadi motivasi kerja mereka dalam mengabdikan menjadi guru. Motivasi yang dimiliki setiap guru tidak tetap tentu berbeda. Guru tidak tetap cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi karena pekerjaan yang mereka lakukan saat ini merupakan proses untuk bisa menjadi seorang guru tetap (PNS).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasri (2013), Sujana (2012) dan Kurniadi (2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Jadi apabila motivasi yang ada dalam diri seseorang itu tinggi maka kinerja yang dilakukan akan maksimal dan optimal, begitupula sebaliknya apabila motivasi kerja seseorang itu rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak maksimal.