



## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU (Studi pada Guru SMA Negeri 5 Tangerang Selatan di Kota Tangerang Selatan)**

**Ferawati Ependi<sup>1</sup>, Dr. Qodariah, S.E, M.M<sup>2</sup>**

Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

E-mail : \*[qodariah.83@gmail.com](mailto:qodariah.83@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of the Work Environment, Communication and Compensation on Work Motivation in Teachers at SMA Negeri 5 South Tangerang. The population in this study were all 49 teachers at SMA Negeri 5 South Tangerang. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale which was then processed using Microsoft Excel 2021 software and SPSS version 26 software. The sampling technique used in this research was Non Probability Sampling using saturated sampling. The research method used is multiple linear regression  $Y = 2.352 + 0.080X_1 + 0.515X_2 + 0.407X_3$ . The results of this research show that the Work Environment variable ( $X_1$ ) has a significant effect on Work Motivation, the Communication variable ( $X_2$ ) has a significant effect on Work Motivation and the Compensation variable ( $X_3$ ) has a significant effect on Work Motivation.*

**Keywords:** *Work Environment, Communication, Compensation And Work Motivation*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki keberadaan yang sangat penting bagi organisasi, karena dapat memengaruhi efisiensi serta efektifitas di dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu atau dapat diartikan sebagai sebuah daya pikir dan keterampilan yang tersimpan di dalam diri yang perlu di cari, dipelajari, dipahami dan dibina untuk dikembangkan sehingga dapat bermanfaat bagi kesejahteraan diri sendiri, organisasi maupun kehidupan masyarakat.

Hal penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan pendidikan. Pendidikan juga berfungsi untuk mengembangkan kemampuan, wawasan, pemikiran serta dapat membentuk sikap dan perilaku. Oleh karena itu, pendidikan menjadi salah satu faktor yang menentukan masyarakat dalam menjadi individu yang berkualitas. Aspek terpenting di dalam proses pendidikan adalah seorang guru, karena tanpa guru akan sulit untuk dapat memahami dan mencapai tujuan pendidikan. Seperti dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa guru di dalam pendidikan memiliki arti sebagai pendidik profesional yang memiliki tugas utama yaitu untuk mendidik, membimbing, mengarahkan, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Maka, guru harus memiliki motivasi, kualifikasi akademik dan memiliki kemampuan untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan tersebut.

Motivasi datang dari dalam diri manusia, maka dari itu diperlukan pemimpin untuk menciptakan suatu kondisi dimana pegawai dapat memotivasi dirinya sendiri. Menurut Anita

(2022) motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis seseorang dalam membangkitkan dan sebagai pendorong yang berasal dari dalam ataupun dari luar individu tersebut untuk dapat melakukan pekerjaan dan usaha dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhannya.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih optimal. Menurut Rahmawati et al., (2020) lingkungan kerja yaitu suatu kondisi yang berada di sekitar pegawai ketika bekerja, baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi dalam pekerjaannya (Patimah dan Oktaviani, 2023).

Untuk mencapai lingkungan kerja yang kondusif diperlukan juga komunikasi yang baik, karena komunikasi juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Menurut Anita (2022) komunikasi merupakan suatu proses ketika individu atau kelompok menciptakan dan menggunakan informasi agar dapat terhubung dengan orang lainnya, komunikasi dapat dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak.

Selain faktor lingkungan kerja dan komunikasi, ada juga faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja suatu pegawai yaitu kompensasi. Panggabean (2004) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang telah diberikan kepada seorang pegawai atas jasa atau kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi tersebut yang dapat berupa uang ataupun tunjangan lainnya (Sholeh et al., 2024).

Berdasarkan dari hasil pengamatan pada SMA Negeri 5 Tangerang Selatan, terdapat fenomena yang dimana terjadinya penurunan motivasi kerja guru yang dapat dilihat dari masih adanya banyak guru yang datang terlambat atau tidak tepat pada waktunya dan juga masih adanya beberapa guru yang pulang sebelum waktunya.

Dari gambaran singkat di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat fenomena tersebut sebagai objek penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi pada Guru SMA Negeri 5 Tangerang Selatan di Kota Tangerang Selatan)”**.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif diartikan sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Guru SMA Negeri 5 Tangerang Selatan di Kota Tangerang Selatan dengan waktu pelaksanaan yang digunakan yaitu dimulai pada bulan Mei – Juli 2024.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah guru pada SMA Negeri 5 Tangerang Selatan yang berjumlah 49 orang. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Non Probability Sampling*, dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih besar dari 100 responden, maka sampel yang diambil adalah sampel jenuh dimana

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dari populasi guru yang berada di SMA Negeri 5 Tangerang Selatan yaitu yang berjumlah 49 orang.

### Model Penelitian

Dalam penelitian ini, model penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian serta mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Sumber : Sugiyono (2019)

Keterangan :

Y : Variabel Dependen

X : Variabel Independen

$\alpha$  : Nilai konstanta

$\beta$  : Koefisien regresi masing – masing variabel

$\epsilon$  : Faktor pengganggu diluar model (error)

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis korelasi sederhana, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji t dimana proses pengolahan data menggunakan *software IBM SPSS Statistic* versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2020) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X2), Kompensasi (X3), dan Motivasi Kerja (Y) menunjukkan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid karena lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,281.

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0.298	0.281	Valid
	X1.2	0.435	0.281	Valid
	X1.3	0.355	0.281	Valid
	X1.4	0.395	0.281	Valid
	X1.5	0.359	0.281	Valid
	X1.6	0.404	0.281	Valid
	X1.7	0.452	0.281	Valid
	X1.8	0.464	0.281	Valid

	X1.9	0.296	0.281	Valid
	X1.10	0.473	0.281	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0.725	0.281	Valid
	X2.2	0.610	0.281	Valid
	X2.3	0.418	0.281	Valid
	X2.4	0.386	0.281	Valid
	X2.5	0.712	0.281	Valid
	X2.6	0.376	0.281	Valid
	X2.7	0.712	0.281	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0.482	0.281	Valid
	X3.2	0.380	0.281	Valid
	X3.3	0.349	0.281	Valid
	X3.4	0.401	0.281	Valid
	X3.5	0.401	0.281	Valid
	X3.6	0.334	0.281	Valid
	X3.7	0.458	0.281	Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y.1	0.641	0.281	Valid
	Y.2	0.495	0.281	Valid
	Y.3	0.422	0.281	Valid
	Y.4	0.380	0.281	Valid
	Y.5	0.505	0.281	Valid
	Y.6	0.509	0.281	Valid
	Y.7	0.309	0.281	Valid

### Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliabel atau tidaknya dapat diketahui dengan menggunakan batasan 0,6. Berdasarkan uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam masing – masing variabel memiliki reliabilitas yang dapat diterima.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbachs Alpha	Ketetapan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,731	0,6	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,822	0,6	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,680	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,748	0,6	Reliabel

### Uji Normalitas

Dasar dari pengambilan keputusan uji normalitas data berdistribusi normal atau tidak, dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*) yaitu sebagai berikut :

- a) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* > 0,05 maka data *residual* berdistribusi normal.
- b) Jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* < 0,05 maka data *residual* tidak berdistribusi normal.

**Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98297549
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.071
Test Statistic		.101
Asymptotic Significance (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 3. diatas, nilai yang dihasilkan pada *Asymp. Sig (2-tailed)* yaitu sebesar 0,200 > 0,05. Dapat dikatakan bahwa data *residual* dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Untuk mengetahui ada atau tidak gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance*, jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.352	2.363		.996	.325		
Lingkungan Kerja	.080	.039	.114	2.063	.045	.799	1.251
Komunikasi	.515	.093	.586	5.536	.000	.220	4.553
Kompensasi	.407	.129	.327	3.156	.003	.229	4.366

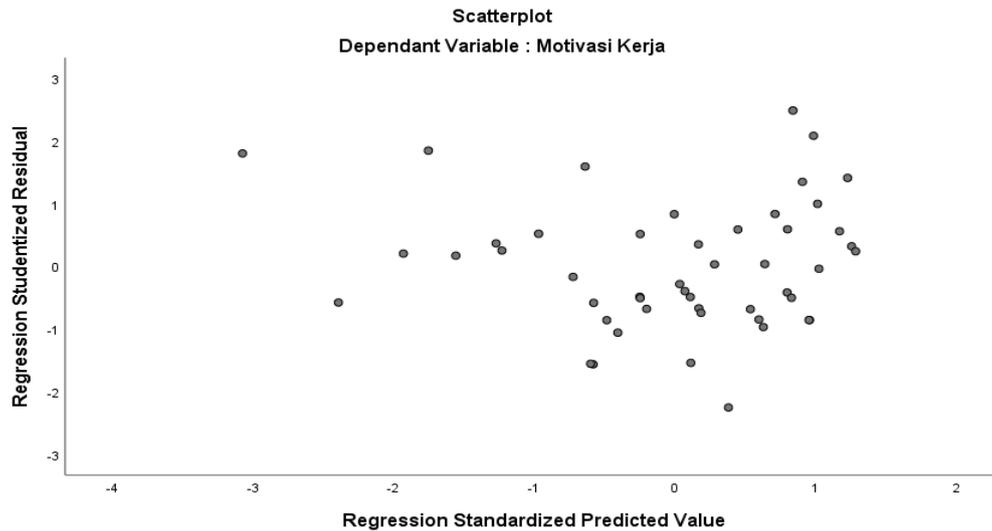
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Y

Berdasarkan tabel 4. diatas diketahui bahwa pada masing-masing variabel, nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar *scatterplot*. Dengan kriteria yaitu :

- a) Jika titik membentuk pola yang teratur maka dapat dikatakan terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika titik tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan pada gambar 1. di atas, dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Korelasi Sederhana**

Uji korelasi dilakukan untuk dapat mengetahui seberapa besar hubungan antara dua variabel dan melihat arah hubungan yang terjadi. Jika nilai mendekati 1, maka hubungan yang terjadi semakin kuat dan jika nilai mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

**Tabel 5. Uji Korelasi Pearson Correlations**

		Lingkungan Kerja	Komunikasi	Kompensasi	Motivasi Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.447**	.407**	.509**
	Sig. (2-tailed)		.001	.004	.000
	N	49	49	49	49
Komunikasi	Pearson Correlation	.447**	1	.878**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000
	N	49	49	49	49
Kompensasi	Pearson Correlation	.407**	.878**	1	.888**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000
	N	49	49	49	49
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.509**	.924**	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49

\*\* . Correlation at 0.01(2-tailed):...

Berdasarkan tabel 5. di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Pearson Correlations* pada variabel lingkungan kerja (X1) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0,509 artinya korelasi sedang dengan arah

positif, nilai *Pearson Correlations* pada variabel komunikasi (X2) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0,924 artinya korelasi sangat kuat dengan arah positif, dan nilai *Pearson Correlations* pada variabel kompensasi (X3) dengan motivasi kerja (Y) adalah 0,888 artinya korelasi sangat kuat dengan arah positif.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menerangkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji regresi linier berganda, yaitu :

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.352	2.363		.996	.325		
Lingkungan Kerja	.080	.039	.114	2.063	.045	.799	1.251
Komunikasi	.515	.093	.586	5.536	.000	.220	4.553
Kompensasi	.407	.129	.327	3.156	.003	.229	4.366

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Dari data tabel 6. di atas, dapat diperoleh persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2,352 + 0,080X_1 + 0,515X_2 + 0,407X_3 + \epsilon$$

Persamaan regresi tersebut dapat di interpretasikan yaitu sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 2,352, artinya jika jumlah lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi sebesar 0, maka motivasi kerja meningkat sebesar 2,352.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,080, yang artinya jika jumlah lingkungan kerja sebesar 1, maka akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja sebesar 8% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin tinggi nilai dari lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi nilai motivasi kerja.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,515, yang artinya jika jumlah komunikasi sebesar 1, maka akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja sebesar 52% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin tinggi nilai dari komunikasi, maka akan semakin tinggi nilai motivasi kerja.
4. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,407, yang artinya jika jumlah kompensasi sebesar 1, maka akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja sebesar 41% dengan asumsi nilai variabel independen yang lain tetap. Jadi semakin tinggi nilai dari kompensasi, maka akan semakin tinggi nilai motivasi kerja.

### Uji Koefisien Determinasi (Adjust R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas lebih dari satu gunakan *Adjust R Square*.

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (Adjust R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 <sup>a</sup>	.889	.882	1.015	1.795

a. Predictors: (constant) Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompensasi...

b. Dependent Variable: Motivasi kerja

Berdasarkan tabel 7. diatas, nilai *Adjust R Square* menunjukkan 0,882 atau sebesar 88% dari nilai motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kompensasi dan sebesar 12% (100%-88%) dipengaruhi oleh variabel lain penelitian ini.

### Uji T

Ghozali (2020) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh atau menguji besar kecilnya signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 8. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.352	2.363		.996	.325		
Lingkungan Kerja	.080	.039	.114	2.063	.045	.799	1.251
Komunikasi	.515	.093	.586	5.536	.000	.220	4.553
Kompensasi	.407	.129	.327	3.156	.003	.229	4.366

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja\_(Y)

Berdasarkan pada tabel 8. Di atas, hasil dari uji signifikansi parsial pada variabel yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja (X1)  
Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja adalah 2,063 > t tabel yaitu 2,014 dengan sig. 0,045 < dari 0,05. Artinya, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.
- 2) Komunikasi (X2)  
Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel komunikasi adalah 5,536 > t tabel yaitu 2,014 dengan sig. 0,000 < 0,05. Artinya, variabel komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.
- 3) Kompensasi (X3)  
Nilai t hitung yang dihasilkan pada variabel kompensasi adalah 3,156 > t tabel yaitu 2,014 dengan sig. 0,003 < dari 0,05. Artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

## SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Guru SMA Negeri 5 Tangerang Selatan. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian terhadap masalah penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Guru SMA Negeri 5 Tangerang Selatan.
2. Komunikasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Guru SMA Negeri 5 Tangerang Selatan.
3. Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada Guru SMA Negeri 5 Tangerang Selatan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Anita, S. Y. (2022). Analisis Peran Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 454-463.
- BPK. (2005). Undang – Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Jakarta : bpk.go.id  
<https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Patimah, T., & Oktaviani, N. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Masa Peralihan Pandemi Menuju Endemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 8(1), 237-247.
- Sholeh, A. A., Kristiawati, I., GS, A. D., Dewi, R., Susanti, R., & Hidayat, R. (2024). Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Insolent Raya Di Surabaya. *Journal Of Management and Creative Business*, 2(1), 82-96.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta