

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU KELOMPOK BERMAIN
KECAMATAN LASEM KABUPATEN REMBANG**

Fitriyah Indah Purwati¹, Anik Nurhidayati²

^{1,2}Universitas YPPI Rembang

¹fitriyahindahpurwati@gmail.com, ²anh.angjel@gmail.com,

ABSTRACT

The background of this research problem stems from the crucial role of Playgroup (Kelompok Bermain - KB) teacher performance in Lasem Sub-district, Rembang Regency, in guaranteeing the quality of early childhood education, which is demanded to provide engaging learning that encourages child exploration. This study aims to determine the extent of the partial effect of competence, workload, compensation, and work environment on teacher performance in Lasem Sub-district, Rembang Regency, with teacher performance serving as the dependent variable and competence, workload, compensation, and work environment as the independent variables. The research method utilized a quantitative approach, sourcing data from primary data. Data collection was carried out by distributing closed questionnaires using a Likert scale. The sample consisted of 125 Playgroup teachers in Lasem Sub-district, Rembang Regency. This study employed the multiple linear regression data analysis technique with a significance level set at $< 0,05$. The research findings indicate that: (1) competence has a positive and significant effect on teacher performance, with a significance value of $0,021 < 0,05$ (positive direction). (2) workload also has a positive and significant effect on teacher performance, with a significance value of $0,005 < 0,05$ (positive direction). Conversely, (3) compensation has a negative and non-significant effect on teacher performance, with a significance value of $0,294 > 0,05$ (negative direction). (4) work environment has a positive but non-significant effect on teacher performance, with a significance value of $0,394 > 0,05$ (positive direction). It can therefore be concluded that in early childhood education in Lasem Sub-district, Rembang Regency, compensation and work environment do not have a significant impact on teacher performance.

Keywords: *workload, performance, work environment, competence, compensation*

ABSTRAK

Latar belakang permasalahan penelitian ini timbul dari peran penting kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang dalam menjamin kualitas pendidikan anak usia dini yang dituntut untuk menyediakan pembelajaran yang menarik dan mendorong eksplorasi anak. Penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi, beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja guru Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang, dengan variabel kinerja sebagai variabel dependen dan kompetensi, beban kerja, kompensasi, serta lingkungan kerja sebagai variabel independen. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sumber data dari data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner tertutup menggunakan skala likert. Jumlah sampel sebanyak 125 guru Kelompok Bermain di Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ arah positif. (2) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ arah positif. (3) kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,294 > 0,05$ arah negatif. (4) lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,394 > 0,05$ arah positif. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam pendidikan anak usia dini di kecamatan lasem kabupaten rembang kompensasi dan lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: beban kerja, kinerja, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi

A. Pendahuluan

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), khususnya Kelompok Bermain (KB), memegang peranan fundamental bagi pertumbuhan dan perkembangan holistik anak usia 2-4 tahun. Kelompok Bermain menitikberatkan pada pengembangan perilaku, nilai agama dan moral, kemandirian sosial-emosional, serta kemampuan dasar kognitif, bahasa, dan motorik. Sejalan dengan karakteristik usia emas anak, tugas utama seorang guru KB adalah menyediakan berbagai pengalaman belajar yang menuntut peserta didik

untuk terus bereksplorasi dan mendapatkan stimulasi yang optimal.

Guru adalah salah satu komponen manusiawi yang profesional mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi dalam proses belajar mengajar dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial (Junaidi, dalam Hamsal dkk 2023). Berhasil tidaknya pendidikan selalu dihubungkan dengan kinerja guru. Dengan kata lain, guru adalah faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran yang berkualitas. Kinerja guru yang baik dapat dilihat

dari proses pembelajaran, yaitu dari bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Guru memiliki kinerja yang baik apabila mampu mencapai rencana pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan (Mujiono, dalam Hamsal dkk 2023).

Kemampuan menjalankan tugas dan fungsi seorang guru diperlukan kompetensi yang profesional untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas. Apabila guru tidak memiliki kompetensi yang tinggi maka hasil pembelajaran tidak akan maksimal untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Herlina dkk, 2023). Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herlina dkk (2023) yang menyatakan hasil bahwa kompetensi berpengaruh sangat besar dalam kinerja seorang guru.

Selain kompetensi beban kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan guru mencapai kinerja yang baik. Beban kerja adalah

tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, bisa berupa beban fisik atau mental. Beban kerja guru ialah tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh guru didalam lingkungan sekolah berupa mengajar, membuat laporan sesuai dengan kurikulum, dan mengawasi selama proses pembelajaran (Zibran 2023). Semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh guru maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan oleh guru. Namun fenomena yang terjadi pada guru Kelompok Bermain di kecamatan Lasem Kabupaten rembang menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan tidak membuat guru untuk patah semangat dan mundur sebagai seorang guru. Dari hasil penyebaran kuisioner yang telah dilakukan kepada 30 guru kelompok bermain kecamatan lasem kabupaten rembang, 27,2% guru berpendapat bahwa beban waktu tidak berpengaruh dengan kinerja guru. Data ini sesuai dengan hasil penelitian lestari dkk (2023) menyatakan bahwa beban kerja guru yang tinggi yang searah dengan kompetensi tidak mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang guru.

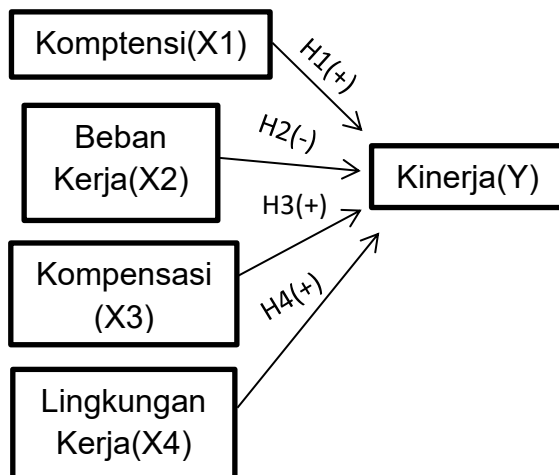
Semua itu tidak lepas dari kompensasi yang diterima oleh guru. Simamora, (2014) mendefinisikan kompensasi adalah apa yang diterima sebagai bentuk imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi. Kompensasi menjadi penentu skala kehidupan, martabat, dan harga diri seorang guru. Oleh karena itu guru harus menerima kompensasi yang sesuai agar tidak memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan dapat semakin meningkatkan kinerjanya.

Selain itu lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja guru, Sedarmayanti dalam Etik dkk (2022), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang diperoleh dari lingkungan sekitar, metode bekerja dan sistem pengaturan kerja, baik persorangan maupun kelompok yang dapat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tercapainya aktivitas pembelajaran. Dengan terpenuhinya kebutuhan pembelajaran maka guru akan semakin semangat untuk meningkatkan kinerjanya menciptakan pembelajaran yang menarik.

Fenomena yang terjadi pada guru Kelompok Bermain (KB) kecamatan Lasem Kabupaten Rembang adalah terdapat kesenjangan yang teridentifikasi antara tuntutan profesionalitas guru dengan kualitas untuk menjamin pendidikan anak usia dini yang eksploratif sebagai harapan yang ideal, dengan fakta bahwa kinerja guru KB di Lasem menunjukkan pencapaian yang cukup baik terbukti dari penyusunan RPPH, pelaksanaan, dan komunikasi dengan walimurid yang baik karena Kompetensi guru yang tinggi dan pengalaman yang dimiliki. Serta penugasan beban kerja yang terarah membuat guru Kelompok Bermain (KB) tidak merasa tertekan. Namun, terdapat keterbatasan eksternal signifikan, yaitu minimnya pelatihan dari sekolah karena kendala biaya, Kompensasi yang terbatas hanya honor dana desa dan uang transport/lembur, serta Lingkungan Kerja yang bervariasi dan belum terfasilitasi optimal. Kesenjangan ini menimbulkan permasalahan yang nyata. Secara teori, keterbatasan kompensasi dan lingkungan kerja seharusnya memengaruhi kinerja, namun guru tetap bertahan dengan kinerja yang baik. Oleh karena itu,

penelitian ini menjadi sangat penting untuk menguji dan memverifikasi secara kuantitatif, faktor mana di antara Kompetensi, Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja yang secara empiris terbukti paling signifikan dan dominan dalam menjaga atau menentukan Kinerja Guru KB di tengah kontradiksi kondisi.

Dari uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana “Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang”. Dan mendapatkan model kerangka berpikir dalam penelitian ini:



Gambar 1 Model Peneliti

Hipotesis atau dugaan hasil penelitian yaitu :

H1: Diduga Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

H2 : Diduga beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru.

H3: Diduga kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

H4: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan sebab-akibat (kausalitas) antara variabel independen (Kompetensi X1, Beban Kerja X2, Kompensasi X3, dan Lingkungan Kerja X4) terhadap variabel dependen (Kinerja Y) melalui pengumpulan data numerik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Penelitian ini dilakukan di Kelompok Bermain (KB) di kecamatan Lasem Kabupaten Rembang, sebanyak 39 Kelompok Bermain (KB). Penelitian ini direncanakan dan dilaksanakan selama 9 bulan, dimulai dari tahap Menyusun proposal, seminar proposal, revisi proposal, pengumpulan data dengan

menyebarkan kuesioner sebanyak 30 responden untuk uji instrument. Total sampel adalah 125 responden, mengambil sampel jenuh atau seluruh populasi guru Kelompok Bermain Kecamatan lasem Kabupaten Rembang, setelah mendapatkan data kemudian di olah dengan mengguakan apikasi SPSS 25, menyusun hasil penelitian, proses ini dilakukan dari bulan Maret sampai November 2025.

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner tertutup yang mengadopsi format Skala Likert. Seluruh butir pernyataan dalam kuesioner ini telah dikembangkan sesuai dengan indikator operasional masing-masing variabel dan telah melalui proses uji reliabel dan uji validitas menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Pada tahap uji instrument hasil ke-lima variabel dinyatakan reliabel karena nilai signifikasinya $> 0,07$ (Sugiyono, 2020). Serta valid karena nilai signifikasi $< 0,05$ (Sugiyono, 2020).

Uji hipotesis menggunakan uji analisis regresi linier berganda menggunakan model persamaan :

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

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu kompetensi (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). selanjutnya uji parsial (Uji-t) untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020), dan uji determinasi untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian statistik untuk menentukan konsistensi dan stabilitas jawaban yang diberikan responden terhadap kuesioner. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha yang diperoleh $> 0,70$ (Sugiyono,2020).

Tabel 1
Hasil Uji Reliabel

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	$> 0,70$	Keterangan
Kinerja	0,947	$> 0,70$	Reliabel
Kompetensi	0,926	$> 0,70$	Reliabel
Beban Kerja	0,838	$> 0,70$	Reliabel
Kompensasi	0,784	$> 0,70$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,848	$> 0,70$	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel, karena besarnya nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah proses statistik yang digunakan untuk mengukur keabsahan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila butir pertanyaan tersebut benar-benar mampu mengungkapkan atau mengukur variabel yang dituju. Kriteria statistik yang digunakan adalah nilai signifikansi < 0,05 (Sugoyono,2020).

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Sig.	Standar t (<0,05)	Keterangan
Kinerja	0,000	< 0,05	Valid
Kompetensi	0,000	< 0,05	Valid
Beban Kerja	0,000	< 0,05	Valid
kompensasi	0,000	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 menjelaskan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja, kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja dinyatakan valid, karena besarnya nilai signifikansi pada setiap item pernyataan kurang dari 0,05.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu kompetensi (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. mendapatkan hasil 2 variable positif signifikan, satu variable negatif tidak signifikan dan positif tapi tidak signifikan.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Stand ardize d Coeffi cients Beta	Sig.
	B	Std. Error		
Konstanta	15.843	2.604		.000
Kompetensi	.241	.103	.308	.021
Beban kerja	.174	.060	.333	.005
Kompensasi	-.112	.107	-.147	.294
Lingkungan Kerja	.065	.076	.106	.394

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai β pada kolom Unstandardized Coefficients sebagai koefisien regresi. Dengan demikian persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,843 + 0,241X_1 + 0,174X_2 - 0,112 X_3 + 0,065 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 15,843 berarti bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka variabel kinerja guru sebesar 15,843.
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,241 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan, maka variabel kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,241.
- c. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,174 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel beban kerja sebesar satu satuan, maka variabel kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,174.
- d. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar -0,112 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan, maka variabel kinerja guru mengalami penurunan sebesar -0,112.
- e. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,065 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka variabel kinerja guru mengalami peningkatan sebesar 0,065.

Dari persamaan yang telah diuraikan, variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja guru adalah kompetensi, karena memiliki nilai koefisien beta tertinggi yaitu sebesar 0,241 dibanding dengan variabel lain yang digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020). Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa hasil uji secara parsial (uji-t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,241 yang menunjukkan nilai positif dan signifikansi $0,021 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan diduga kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru kelompok bermain kecamatan Lasem kabupaten Rembang diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang.

Dari hasil uji-t hipotesis pertama membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. Artinya semakin tinggi tingkat kompetensi guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Dengan nilai Koefisien regresi Kompetensi (0,241) merupakan yang tertinggi di antara semua variabel, menegaskan bahwa faktor Kompetensi adalah penentu paling dominan yang menjelaskan variasi Kinerja Guru Kelompok Bermain di Lasem. Peningkatan pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru terbukti meningkatkan kualitas kinerja para guru.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,174 yang menunjukkan nilai positif dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis kedua yang

menyatakan diduga beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru kelompok bermain kecamatan Lasem kabupaten Rembang ditolak. Karena nilai koefisien positif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang.

Dari hasil uji-t hipotesis kedua membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. Artinya Beban Kerja yang diterima guru Kelompok Bermain tidak menciptakan stres atau melainkan menjadi tantangan positif. Guru Kelompok Bermain di Lasem mampu mengelola Beban Kerja dengan baik, di mana peningkatan tanggung jawab justru memotivasi guru untuk menunjukkan profesionalisme dan kinerja terbaik, dengan didukung oleh tingkat Kompetensi yang tinggi dan sudah berpengalaman.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar -0,112 yang menunjukkan nilai negatif dan signifikansi $0,294 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan diduga kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru kelompok bermain kecamatan Lasem kabupaten Rembang ditolak. Karena nilai koefisien negative dan signifikansi $> 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kec Lasem Kab Rembang.

Dari hasil uji-t hipotesis ketiga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. Artinya kompensasi tidak memiliki dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru. Kompensasi baik berupa gaji pokok maupun tunjangan yang diterima oleh guru kelompok bermain di Lasem bukanlah menjadi faktor

penentu yang kuat dalam membentuk Kinerja Guru. Kinerja guru di Lasem lebih didorong oleh dedikasi, motivasi, dan panggilan jiwa dan faktor non-finansial lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,065 yang menunjukkan nilai positif dan signifikansi $0,394 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keempat yang menyatakan diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru kelompok bermain kecamatan Lasem kabupaten Rembang ditolak. Karena nilai koefisien regresinya positif tetapi signifikansi $> 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kec Lasem Kab Rembang.

Dari hasil uji-t hipotesis keempat membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. Artinya Keterbatasan fasilitas dan Lingkungan

Kerja yang bervariasi tidak terbukti secara signifikan memengaruhi Kinerja Guru Kelompok Bermain di Lasem, kemungkinan lain bisa disebabkan oleh faktor lain, terutama faktor internal seperti Kompetensi guru yang tinggi dan motivasi pribadi guru. Meskipun lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman secara teori mendukung kinerja seorang guru, dalam penelitian ini, pengaruhnya secara statistik terbukti lemah. Hasil ini menyiratkan bahwa guru di Lasem memiliki daya tahan atau adaptabilitas yang tinggi. Kualitas Kinerja yang tidak bergantung secara kritis pada kondisi fasilitas fisik atau suasana kerja, melainkan lebih diungguli oleh faktor internal seperti Kompetensi dan motivasi pribadi.

Uji Determinasi

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Kompetensi, Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang	0,292

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,292, yang dimana hal tersebut berarti 29,2% variabel dependen yaitu kinerja guru cukup

untuk dapat dijelaskan oleh keempat variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kompetensi, Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 70,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

E. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data dan pembahasan yang sudah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. Dengan nilai koefisien sebesar 0,241 yang menunjukkan nilai positif dan signifikansi $0,021 < 0,05$. Yang berarti semakin tinggi tingkat kompetensi guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. Dengan nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,174 yang menunjukkan nilai positif dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Yang berarti Beban

Kerja yang diterima guru Kelompok Bermain tidak menciptakan stres atau melainkan menjadi tantangan positif.

3. Variabel kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. Dengan nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar -0,112 yang menunjukkan nilai negatif dan signifikansi $0,294 > 0,05$ berarti kompensasi tidak memiliki dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru.
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru Kelompok Bermain Kecamatan Lasem Kabupaten Rembang. Dengan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,065 yang menunjukkan nilai positif dan signifikansi $0,394 > 0,05$. Yang artinya Keterbatasan fasilitas dan Lingkungan Kerja yang bervariasi tidak terbukti secara signifikan memengaruhi Kinerja Guru Kelompok Bermain di Lasem, kemungkinan lain bisa disebabkan oleh faktor lain, seperti Kompetensi guru yang tinggi dan motivasi pribadi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Atika Rahmawati. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Penguasaan Teknologi terhadap Kinerja Guru SD Negeri*. 12–42.
- Eka wijaya, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Eti, E., Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kepenuhan. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 59–72. <https://doi.org/10.31254/sharing.v1i1.11018>
- Ghozali, I. (2022). *25 Grand Theory*. Yoga Pratama.
- Hamsal, Nurman, & Razak, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 21–34. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Herlina, H., Arafat, Y., & Rahman, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Tk/Paud Se Kabupaten Bangka Tengah. *EDUKIDS: Jurnal Inovasi Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(1), 42–53. <https://doi.org/10.51878/edukids.v>

- 3i1.2264
Herlistianingrum, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan self- efficacy terhadap kinerja Guru study kasus pada SDN Pakujaya 02. *Ayan*, 15(1), 37–48.
- Indriawati, P., Susilo, G., Saputra, D. S., & Seli. (2023). Gambaran Kompetensi Kepribadian Guru pada era Milenial. *Jurnal Syntax Fusion Jurnal Nasional Indonesia*, 3(2), 1–19.
- Lestari, S. F., Suroso, S., & Karnama, M. M. (2023). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 3 Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5904–5912.
<https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11351>
- Mabsyud, M., Razak, M., & Arfan, H. H. (2023). *Pengaruh Sarana Prasarana Lingkungan Kerja Dan Peran Orang Tua Terhadap Kinerja Guru Paud Se*. 2(4), 483–497.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metodologi Penelitian*. Pustakabarupress.
- Syahfik, Z. G. (2021). *Pengaruh Servant Leadership...*, Mundi Dwi Yanti, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*, 2021. 1998, 13–62.
- Zibran, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Islam Baiti Jannati Deli Serdang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 226–241.
<https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.678>