



## **PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI MELALUI MOTIVASI KERJA GURU SMK NEGERI DANDER BOJONEGORO**

**Siti Qomariyah**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

*Korespondensi penulis: sitqom14@gmail.com*

**Abstract.** *The purpose of this research is to describe and analyze the effect of compensation and the work environment on teacher performance through work motivation. This type of research includes Explanatory Research and the research approach is quantitative research. The population size is 68 teachers at Dander Bojonegoro State Vocational School with a sample of 66 people reduced by researchers and leaders using a census sampling technique or total sampling. Data were collected by means of questionnaires and documentation and then analyzed using the Partial Least Square (PLS) based Structural Equation Modeling (SEM) method. The results showed that teachers' perceptions of compensation, work motivation and work performance of teachers at Dander State Vocational School, Bojonegoro Regency were included in the very high category, only the work environment was in high condition. Compensation and work environment have a significant effect on work motivation, compensation and work motivation have a significant effect on work performance, work environment has no significant effect on work performance, compensation and work environment have a significant effect on teacher work performance through work motivation at SMK Negeri Dander Bojonegoro.*

**Keywords:** *compensation, work environment, work motivation and work performance of teachers.*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja. Jenis penelitian ini termasuk Explanatory Research dan Pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif. Besar populasi sebanyak 68 guru yang ada di SMK Negeri Dander Bojonegoro dengan sampel sebanyak 66 orang dikurangi dengan peneliti dan pimpinan menggunakan teknik sensus sampling atau total sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumentasi kemudian dianalisis dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan Persepsi guru tentang kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro termasuk dalam kategori sangat tinggi, hanya lingkungan kerja yang dalam kondisi tinggi. Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Kompensasi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja di SMK Negeri Dander Bojonegoro.

---

*Received April 30, 2022; Revised Mei 2, 2022; Juni 22, 2022*

*\*Corresponding author, e-mail address*

**Kata kunci:** kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja guru

## LATAR BELAKANG

Prestasi kerja merupakan salah satu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas motivasi kerja, lingkungan kerja fisik serta disiplin kerja. Dengan prestasi kerja yang baik akan memberikan keuntungan bagi organisasi maupun pegawai (Dalima & Utari, 2022). Ukuran prestasi seseorang dapat diamati dari hasil pelaksanaan suatu pekerjaan atau tugas baik secara kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu. Keterlambatan penyelesaian suatu pekerjaan berawal dari turunnya semangat kerja seorang pegawai sehingga pegawai terkadang menunda-nunda penyelesaian pekerjaannya. Oleh karena itu perlu adanya pemberian motivasi untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat.

Motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat meningkatkan prestasi yang terbaik (Utari & Wibowo, 2021). Beberapa permasalahan yang timbul akibat kurangnya motivasi seperti dalam melakukan suatu pekerjaan, yaitu pegawai kurang mempunyai tanggung jawab sehingga dalam penyelesaiannya pegawai terlalu santai dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Motivasi kerja memberikan pengaruh besar terhadap prestasi pegawai. Seperti yang dijelaskan dalam penelitian Abdullah (2022), Indarti (2018), Purnomo (2019), Seputro *et al.* (2019), dan Utami (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Selain itu Khafidz (2020) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Besarnya suatu kompensasi harus ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh karyawan sehingga karyawan secara pasti mengetahui berapa kompensasi yang akan mereka terima (Purwanto *et al.*, 2018). Hal ini harus dilakukan secara transparan kepada karyawan, karena jika tidak dijelaskan secara transparan maka akan menimbulkan kecurigaan antar karyawan, sehingga mempengaruhi lingkungan kerja yang ada di suatu perusahaan (Rivai *dkk.*, 2018).

Selain itu kompensasi berhubungan erat dengan motivasi. Kompensasi yakni salah satu bentuk atau cara yang memicu timbulnya motivasi di dalam diri karyawan pada suatu perusahaan (April & May, dalam Wahyuni *et al.*, 2022). Selaras dengan penelitian terdahulu bahwa Laras *et al.* (2021) dan Indriati (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu Wahyuni *et al.* (2022) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa tidak ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap motivasi.

Bagi karyawan, kompensasi harus sebanding dengan beban pekerjaan. Besarnya kompensasi yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi prestasi karyawan yang dihasilkan. Selaras dengan penelitian terdahulu dari Indarti (2018) menunjukkan bahwa *Compensation has a positive and significant effect to Employee Performance*. Selain itu Prasetyo dan Nugraheni (2017) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi prestasi seorang pegawai yaitu lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Martono *et al.*, 2022). Salah satu indikator ukuran bahwa lingkungan kerja baik adalah

temperatur/suhu udara ditempat kerja yang sejuk, dimana dengan kondisi ruangan yang sejuk akan memberikan kenyamanan bagi karyawan. Namun hal tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh guru SMK Negeri Dander Bojonegoro dikarenakan oleh kondisi ruangan yang kurang sejuk. Sehingga memberikan ketidaknyamanan dalam beraktifitas di ruang kerja. Kondisi tersebut dikhawatirkan akan menurunkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya (Hasanudin et al., 2021). Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan prestasi pegawai didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu, Abdullah (2022) menunjukkan bahwa *there is a direct significant influence of the work environment on employee performance*. Selain itu Prasetyo dan Nugraheni (2017) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

Selain berpengaruh pada prestasi kerja, ditemukan juga adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai dengan didukung penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya yaitu penelitian dilakukan oleh Abdullah (2022), Laras et al. (2021), Indriati (2018) dan Sentosa dan Riana (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu Sabilalo et al. (2020) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Kualitas sekolah di SMK Negeri Dander Bojonegoro sudah bisa dikatakan dapat bersaing dengan sekolah-sekolah lainnya, akan tetapi masih perlu adanya berbagai peningkatan agar dapat bersaing lebih lanjut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas dan prestasi sekolah perlu kerjasama seluruh unsur yang ada di sekolah antara lain perhatian tentang motivasi kerja guru yang optimal. Berdasarkan observasi, pemberian tunjangan sertifikasi kepada guru selain dapat memotivasi guru untuk meningkatkan prestasinya, di sisi lain juga menimbulkan kecemburuan sosial dikalangan para guru terutama guru yang belum lulus uji sertifikasi karena terjadi perbedaan yang mencolok dalam hal pendapatan yang diterima. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan prestasi kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja guru di SMK Negeri Dander Bojonegoro. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Prestasi Kerja**

Menurut Mulyadi (2016:63) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Selanjutnya Hasibuan (2019:34) mengemukakan bahwa Prestasi merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang tentunya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan juga kesungguhan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Siagian (2018) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### **Kompensasi**

Menurut Simamora (2016) kompensasi adalah semua bentuk embalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Dessler (2017), kompensasi adalah setiap imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2019) Ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengandaan efektif, motivasi stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Simamora (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan. Siagian (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

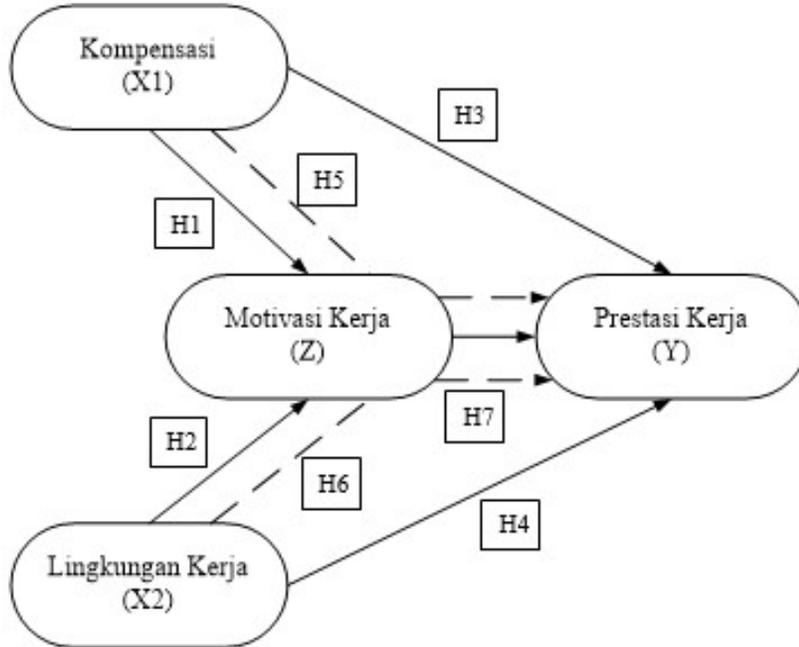
## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*). Menurut Sugiyono (2019) penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan antara variabel yang satu dengan yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Neuman (2016) dalam penelitian kuantitatif pengukuran merupakan langkah yang berbeda dalam proses penelitian yang terjadi sebelum pengumpulan data.

Populasi adalah sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti. Besar populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 guru yang ada di SMK Negeri Dander Bojonegoro. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 orang dari total 68 guru dikurangi dengan peneliti dan pimpinan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 68 orang, dimana jumlah tersebut kurang dari 100 orang, maka peneliti akan mengambil seluruh jumlah populasi. Berdasarkan hal tersebut, penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai bagian dari observasi disebut sebagai teknik sensus sampling atau total sampling (Sugiyono, 2019).

Dalam tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian ini, maka di lakukan metode pengumpulan data dengan kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode *Structural Equation*

Modeling (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis pada penelitian ini adalah dengan mengacu pada tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan nilai *P-value* dari hasil analisis dengan model kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

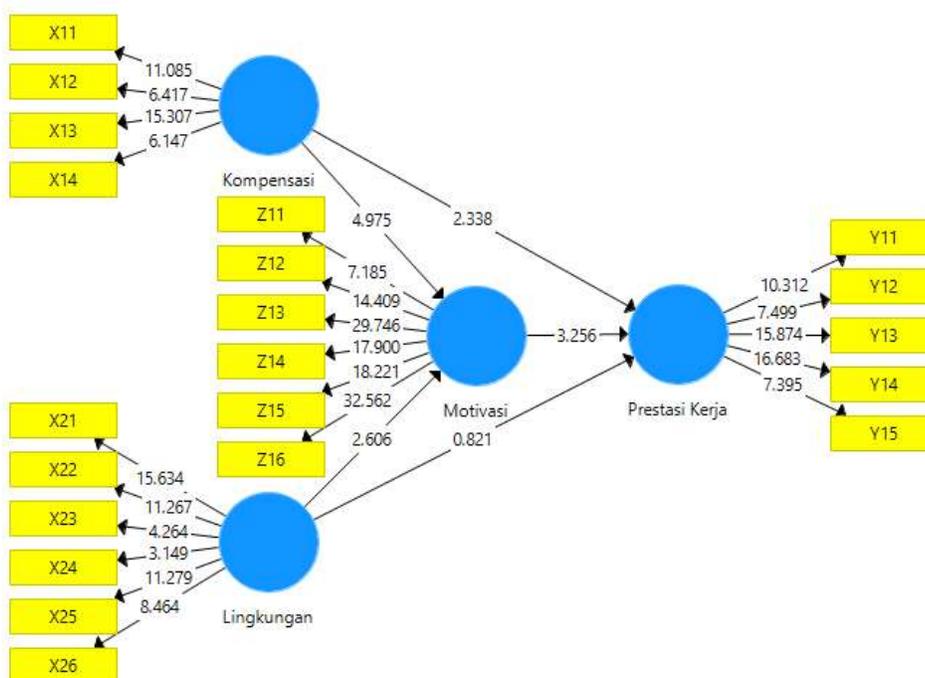
## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi guru tentang kompensasi sebesar 4,42 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan skor tertinggi pada pernyataan guru diberikan fasilitas sebagai penunjang dalam kelancaran mengajar dengan nilai rata-rata sebesar 4.61. skor rata-rata mengenai persepsi tentang lingkungan kerja guru di SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro sebesar 4.04 termasuk kategori tinggi. skor rata-rata mengenai persepsi guru tentang motivasi kerja sebesar 4.29 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Skor rata-rata mengenai persepsi guru tentang prestasi kerja sebesar 4.32 termasuk dalam kategori sangat tinggi.

### Pengujian Hipotesis

Hubungan antar variabel laten dalam model penelitian ini dapat dilihat dari hasil estimasi koefisien jalur (*path coefficients*) dan tingkat signifikansinya (*p-value*). Berikut ini adalah gambar hasil pengujian dengan menggunakan SmartPLS:



**Gambar 2. Pengujian Model Penelitian dengan SmartPLS**

Untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai *p-value*. Apabila besarnya nilai *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil estimasi *path coefficients* untuk menguji kekuatan pengaruh antar variabel dan menjelaskan ketegasan hubungan antar arah variabel dapat dilihat dari pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. Hasil Estimasi *Path coefficient***

No	Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P-Values</i>	Status
1	Kompensasi -> Motivasi	0.502	4.975	0.000	Signifikan
2	Lingkungan -> Motivasi	0.240	2.606	0.009	Signifikan
3	Kompensasi -> Prestasi kerja	0.288	2.338	0.020	Signifikan
4	Lingkungan -> Prestasi kerja	0.107	0.821	0.412	Tidak Signifikan
5	Motivasi -> Prestasi kerja	0.465	3.256	0.001	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan nilai *P-value* di atas, maka hasil uji hipotesis pengaruh langsung adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi di SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro terlihat pada nilai *p-value* 0.000. Artinya adalah semakin besar kompensasi yang diberikan kepada guru, maka semakin tinggi motivasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro dan begitu juga sebaliknya semakin kecil kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah motivasi kerja guru

- SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Laras *et al.* (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *There is a positive influence of the compensation on work motivation*. Sisca *et al.* (2018) juga menunjukkan bahwa *partially compensation suitability significantly affect employee work motivation*. Indarti (2018) juga menunjukkan bahwa *Compensation has a positive and significant effect to Work Motivation*. Indriati (2018) juga menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi di SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro terlihat pada nilai *p-value* 0.009. Artinya adalah semakin baik lingkungan kerja yang ada disekolah maka semakin tinggi motivasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro dan begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja yang ada disekolah maka semakin rendah motivasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Abdullah (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *there is a direct significant influence of the work environment on motivation*. Laras *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa *There is a positive influence of work environment on work motivation*. Indriati (2018) juga menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sentosa dan Riana (2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
  3. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro terlihat pada nilai *p-value* 0.020. Artinya adalah semakin besar kompensasi yang diberikan kepada guru, maka prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro akan semakin tinggi dan begitu juga sebaliknya semakin kecil kompensasi yang diberikan kepada guru, maka prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro akan semakin rendah. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indarti (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Compensation has a positive and significant effect to Employee Performance*
  4. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro terlihat pada nilai *p-value* 0.412. Artinya adalah semakin baik lingkungan kerja disekolah, maka prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro tidak akan semakin tinggi dan begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja disekolah, maka prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro tidak akan semakin rendah. Penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Abdullah (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *there is a direct significant influence of the work environment on employee performance*
  5. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro terlihat pada nilai *p-value* 0.001. Artinya semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi prestasi kerja guru dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja guru, maka semakin rendah prestasi kerja guru. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Abdullah (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *there is a direct and significant influence of motivation on employee performance*. Indarti (2018) juga menunjukkan bahwa *Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance*. Purnomo

(2019) juga menunjukkan bahwa motivasi secara keseluruhan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Seputro *et al.* (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Utami (2017) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi (kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan harga diri) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen.

Pengujian hipotesis dengan efek mediasi dilakukan dengan estimasi indirect effect dengan menambahkan variabel mediasi di antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan estimasi *indirect effect* yaitu peran variabel motivasi kerja dalam memediasi pengaruh variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja guru dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Estimasi *Specific Indirect Effects***

No	Variabel	Original Sample	T Statistics	P-Values	Status
1	Kompensasi -> Motivasi -> Prestasi kerja	0.233	2.733	0.006	Signifikan
2	Lingkungan -> Motivasi -> Prestasi kerja	0.112	2.041	0.042	Signifikan

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS

Berdasarkan nilai *P-value* di atas, maka hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro melalui motivasi terlihat pada nilai *p-value* 0.006. Artinya adalah semakin besar kompensasi yang diberikan kepada guru, maka prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro akan semakin tinggi melalui tingginya motivasi kerja guru dan begitu juga sebaliknya semakin kecil kompensasi yang diberikan kepada guru, maka prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro akan semakin rendah melalui rendahnya motivasi kerja guru. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Laras *et al.* (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *There is a positive influence of the compensation on work motivation*. Sisca *et al.* (2018) juga menunjukkan bahwa *Partially compensation suitability significantly affect employee work motivation*. Indarti (2018) juga menunjukkan bahwa *Compensation has a positive and significant effect to Work Motivation*. Indriati (2018) juga menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Indarti (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Compensation has a positive and significant effect to Employee Performance*. Abdullah (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *There is a direct and significant influence of motivation on employee performance*. Indarti (2018) juga menunjukkan bahwa *Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance*. Purnomo (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi secara keseluruhan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Seputro *et al.* (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Utami (2017) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi (kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan harga diri) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro melalui motivasi terlihat pada nilai *p-*

*value* 0,042. Artinya adalah semakin baik lingkungan kerja yang ada di sekolah, maka prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro akan semakin tinggi melalui tingginya motivasi kerja guru dan begitu juga sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja yang ada di sekolah, maka prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro akan semakin tinggi melalui tingginya motivasi kerja guru. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Abdullah (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *there is a direct significant influence of the work environment on motivation*. Laras *et al.* (2021) juga menunjukkan bahwa *There is a positive influence of work environment on work motivation*. Indriati (2018) juga menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sentosa dan Riana (2018) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Abdullah (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *There is a direct significant influence of the work environment on employee performance*. Abdullah (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *There is a direct and significant influence of motivation on employee performance*. Indarti (2018) juga menunjukkan bahwa *Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance*. Purnomo (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi secara keseluruhan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Seputro *et al.* (2019) juga menunjukkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Utami (2017) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi (kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan harga diri) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Persepsi guru tentang kompensasi, motivasi kerja dan prestasi kerja guru SMK Negeri Dander Kabupaten Bojonegoro termasuk dalam kategori sangat tinggi, hanya lingkungan kerja yang dalam kondisi tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri Dander Bojonegoro
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri Dander Bojonegoro
4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Dander Bojonegoro
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Dander Bojonegoro
6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja di SMK Negeri Dander Bojonegoro
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru melalui motivasi kerja di SMK Negeri Dander Bojonegoro
8. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru di SMK Negeri Dander Bojonegoro

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu peneliti sampaikan, antara lain:

1. Jika kompensasi yang diberikan semakin baik maka guru dapat lebih termotivasi dalam bekerja sehingga prestasi kerja guru dapat meningkat. Oleh karena itu perlu perhatian pada pemberian kompensasi dalam pembayaran berupa uang atau sebuah

- hak yang diberikan kepada guru perlu penyesuaian dengan beban pekerjaannya, selain itu perlunya penyesuaian dalam pemberian tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya kepada guru.
2. Lingkungan kerja yang semakin baik dengan cara memperbaiki fasilitas yang disediakan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan yang dapat memperlancar guru dalam melaksanakan pembelajaran, akan memotivasi guru dalam bekerja. Selain itu perlu adanya peningkatan hubungan dengan rekan kerja yang dapat mendukung guru dalam menyelesaikan pekerjaan.
  3. Motivasi kerja terkait dengan menciptakan keinginan guru agar dapat mengambil resiko demi kelancaran jalannya setiap kegiatan yang disertai dengan keberanian guru dalam bertanggung jawab penuh terhadap setiap keputusan yang dibuat.
  4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel variabel Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Lingkungan kerja sebesar 37.9%, sedangkan sisanya sebesar 62.1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Pengaruh yang diberikan tidak sampai 50%, hal ini menandakan bahwa masih ada variabel lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi motivasi kerja yang pada akhirnya berdampak pada prestasi kerja.

#### DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, Muhammad. (2022). The Influence Of The Work Environment On Motivation And Their Impact On Employee Performance At Distribution Center The Body Shop Indonesia. *Matriks*. Vol. 3, No. 2, January 2022
- Dalima, R. F., & Utari, W. (2022). PERan Tingkat Pendidikan Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Aiola Food Caravan Surabaya Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 19–35.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson
- Hasanudin, M. F., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai BRI Cabang Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 301–311.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indarti, Yanti Dwi. (2018). The Effect Of Competence And Compensation To Motivation Of Employees And Its Impact On Employee Performance In The Personnel And Training Board Of Karawang Regency. *AFEBI Management and Business Review (AMBR)* Vol.03 No.01, June 2018
- Khafidz, Mochamad. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Pratama Lamongan. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)* Volume 1. No. 2, Maret 2020
- Laras, Jatmiko, Bambang, Susanti, Fathonah Eka, Dan Susiati. (2021). *The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Vol 8 No 5 (2021) 1065–1077
- Martono, H., Utari, W., & Wibowo, N. M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 24–35.
- Mulyadi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media
- Neuman, W.Laurence. (2016). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta; PT. Indeks

- Prasetyo, Andik Dwi dan Nugraheni, Veronika. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr. Soetomo*. Vol. 25 No. 4 (2017)
- Purnomo, Albert Kurniawan. (2019). Motivasi Kerja Karyawan Pada Ritel Modern Era Revolusi Industri 4.0 dikaitkan dengan Prestasi Kerja. *MBIA* Vol. 18, No. 2, Agustus 2019
- Purwanto, E. D., Utari, W., & Budiarto, W. (2018). Pengaruh faktor kompensasi, pimpinan, teman sekerja, kebijakan organisasi, dan pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Bojonegoro. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 1(02), 168–182.
- Rivai, Veithzal, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Edition 17th)*. New Jersey: Pearson Education.
- Sabilalo, Mahmudin A., Umyy Kalsum, Muh. Nur, Andi Runis Makkulau. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *SEIKO : Journal of Management & Business*. Vol 3, No 2 (2020)
- Sentosa, I Made Handy dan Riana, I Gede. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Di Dinas Pendapatan Daerah Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 8, 2018: 4417-4446
- Seputro, Andono Budi, Prayekti Dan Jajuk Herawati. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol 3, No 2 (2019): 277-301
- Siagian, Sondang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Utami, Wikan Budi. (2017). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AAS. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* Vol. 03 No. 02, 2017
- Utari, W., & Wibowo, N. M. (2021). Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (Apip) Inspektorat Kabupaten Bojonegoro. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 4(1).
- Wahyuni, Trisnaning, Hery Purnomo, dan Subagyo. (2022). Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan PT Bahasakuingsgris. *Jurnal Manajemen* Volume 12 No 1, Januari-Juni 2022