

**PENGARUH PERSEPSI KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN PRESTASI KERJA
GURU SMK PGRI SE KABUPATEN BOJONEGORO**

Rahma Hidayatul Husna
RahmaHidayatulHusna@gmail.com

Nugroho Mardi Wibowo
Soenarmi
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to describe and know effect both simultaneously and partially the conditions of perception variable compensation, work environment, work motivation and job performance of teachers SMK PGRI Bojonegoro. The population in this study were all teachers at SMK PGRI Bojonegoro as many as 45 people. The sampling technique used purposive sampling that takes most members of the population being sampled with certain characteristics in accordance with the intent and purpose of the study. In this study, the sample used is not permanent teachers (GTT) SMK PGRI in Bojonegoro. The method used is descriptive statistics and path analysis (path analysis). Perception of compensation, work environment and work motivation simultaneously no significant direct impact on the performance of teachers. Perception of compensation have no direct impact significantly on the performance of teachers. Work environment significant direct effect on the performance of teachers. Work motivation have a significant effect on the performance of teachers. Perception of compensation and working environment simultaneously no significant effect on work motivation of teachers. Perception compensation significant effect on work motivation of teachers. The work environment has no significant effect on work motivation of teachers SMK PGRI Bojonegoro.

Keywords: *compensation, work environment, motivation, job performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh baik secara simultan maupun parsial kondisi variabel persepsi kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja guru. Mengetahui dan menganalisis persepsi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK PGRI di Kabupaten Bojonegoro sebanyak 45 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu mengambil sebagian anggota populasi menjadi sampel dengan karakteristik tertentu sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Guru Tidak Tetap (GTT) SMK PGRI di Kabupaten Bojonegoro. Metode yang digunakan adalah statistik deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Persepsi kompensasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja guru. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru. Persepsi kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Persepsi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI se Kabupaten Bojonegoro.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, prestasi kerja

PENDAHULUAN

Motivasi kerja bisa diartikan melakukan pekerjaan secara giat, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Guru dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, presensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap sekolah dan sebagainya.

Setiap guru harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap sekolah di tempat mereka bekerja sehingga dapat memberikan kontribusi positifnya dalam rangka pencapaian tujuan sekolah. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pihak sekolah dan terutama pemimpin sekolah yang baik akan diperoleh bila guru mempunyai motivasi yang tinggi dan loyal terhadap sekolah. Untuk mencapai hal tersebut maka perlu didukung oleh kompensasi dan lingkungan kerja yang tepat.

Kompensasi merupakan satu variabel yang dapat memengaruhi motivasi kerja guru, sehingga harus diterapkan suatu sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan sekolah dan para gurunya. Istilah kompensasi sendiri dapat diartikan sebagai segala bentuk *return financial*, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh guru sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Dalam hal ini kompensasi merupakan satu bentuk *reward* yang berkaitan dengan imbalan moneter (*extrinsic reward*), seperti gaji, status dan promosi. Bentuk *reward* yang lain adalah pengakuan pekerjaan yang menarik, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan kesempatan kerja yang lebih menantang (*intrinsic reward*).

As'ad (2007) menyatakan semangat kerja dipengaruhi oleh faktor individu, sosial, fisik dan finansial. Sedangkan Winarno (2001) mengemukakan faktor yang memengaruhi semangat kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik lingkungan. Dalam penelitiannya terhadap guru ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan dan karakteristik sekolah secara konsisten berpengaruh terhadap semangat kerja, sedangkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap semangat kerja.

Lingkungan sekolah merupakan salah satu faktor yang memengaruhi semangat kerja guru. Pada sekolah tersebut diantaranya adalah sarana dan fasilitas yang disediakan untuk membantu kelancaran pekerjaan, yang meliputi beban kerja, kuantitas sarana, kualitas sarana, interaksi atasan dengan bawahan, interaksi antarbawahan, adalah hubungan yang akrab dalam kehidupan sehari-hari antara bawahan dengan bawahan. Disamping itu ada juga lingkungan fisik yang memengaruhi semangat kerja guru. Lingkungan tersebut meliputi kebersihan, pengaturan penerangan, ketenangan, sirkulasi pertukaran udara dan tata letak peralatan kantor.

Kompensasi yang diterima guru juga merupakan motif untuk mencapai hasil kerja. Motivasi kerja tersebut dapat diperoleh karena kesesuaian gaji dengan waktu kerja, pekerjaan, tunjangan dengan tanggung jawab, pengakuan atas hasil kerja, hasil kerja yang dilakukan dengan penghargaan yang diterima serta kesesuaian promosi jabatan dilakukan sesuai dengan hasil kerja. Demikian pula SMK PGRI di Kabupaten Bojonegoro, kompensasi dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat berdampak pada kondisi kerja, sehingga menimbulkan perubahan sikap perilaku kerja.

Motivasi kerja guru merupakan aspek pada masing-masing guru yang akan selalu dipertahankan dan ditingkatkan. Selain

motivasi dari guru itu sendiri, perhatian pihak kepala sekolah harus ditujukan pada kondisi yang bisa menjaga, menumbuhkan, dan mengarahkan motivasi kerja tersebut demi tercapainya tujuan sekolah.

Rendahnya motivasi kerja guru diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan guru bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan motivasi kerja guru karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap guru yang melaksanakan pekerjaan.

Menurut pendapat sejumlah ahli, faktor ekstern yang memengaruhi motivasi guru yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab serta peraturan yang fleksibel. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja guru sehingga tujuan sekolah dapat dicapai secara optimal.

Namun, yang ditemui di lapangan adalah lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini terlihat dari beberapa fenomena berikut: (1) masih ada sebagian ruangan yang penerangannya kurang bagus, (2) masih ada sebagian ruangan yang pertukaran udaranya kurang bagus, hal ini dapat terlihat dari sebagian ruangan yang kurang memiliki ventilasi yang cukup, (3) masih ada sebagian guru yang mengeluh mengenai kebisingan yaitu adanya suara mesin kendaraan bermotor yang mengganggu konsentrasi guru dalam bekerja dan (4) masih ada sebagian guru yang tidak tenang dan takut kehilangan barang berharganya saat bekerja karena jarang petugas keamanan melakukan patroli.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu :

untuk mengetahui dan mendiskripsikan kondisi persepsi kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja guru SMK PGRI di Kabupaten Bojonegoro; untuk menganalisis persepsi kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro; untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro; untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro; untuk menganalisis persepsi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro; untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Sejumlah penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini telah dilakukan peneliti terdahulu. Misalnya penelitian Suhardi (2012) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Asisten Administrasi dan Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sekadau". Hasil penelitian menunjukkan prestasi kerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik. Secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial merupakan faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian Aditya Kiswuryanto (2014) yang berjudul 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggul Prakarsa Tbk)'. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian Joko Rizkie Widokarti (2012) yang berjudul 'Analisis Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dan Sikap Proaktif Dengan Motivasi Kerja Karyawan Di Natour Garuda'. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh simpulan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dan sikap proaktif dengan motivasi kerja karyawan di Natour Garuda.

TINJAUAN TEORETIS

Prestasi Kerja

Prestasi kerja individu dilihat dari hasil kerja dengan menggunakan kriteria pengukuran yang telah ditetapkan. Untuk memberikan batasan tentang prestasi kerja dilakukan pengkajian secara rinci dari beberapa peneliti.

Prestasi kerja sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau prestasi karyawan (Handoko 2005).

Prestasi kerja yang tinggi sebagai langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan prestasi. Siagian (2005), berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang, antara lain : sifat yang agresif, kreativitas yang tinggi, kepercayaan diri sendiri, kemampuan mengendalikan diri, kualitas pekerjaan dan kepercayaan diri sendiri, kemampuan mengendalikan diri, kualitas pekerjaan dan banyaknya prakarsa. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan.

Mangkunegara (2005), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2007) mengatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut As'ad (2007) prestasi kerja sebagai hasil dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Jadi prestasi kerja berkenan dengan hasil yang kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu waktu tertentu.

Menurut Amstrong dalam Michael (2005), penilaian prestasi kerja adalah proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu. Proses ini secara menyeluruh dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan. Titik awal penilaiannya dilakukan dengan meninjau kembali prestasi dengan cara mengajukan tiga pertanyaan, diantaranya : (1) apa yang telah dicapai selama waktu periode tertentu dibandingkan dengan apa yang diharapkan untuk dicapai; (2) faktor-faktor apakah yang mempengaruhi tingkat pencapaian, hal ini dapat berhubungan dengan usaha atau kemampuan individu yang bersangkutan; (3) apa yang perlu dilakukan untuk memperbaiki prestasi.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2005), prestasi kerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan antara hasil nyata yang dicapai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya. Apabila hasil nyata lebih besar dari standar yang telah ditetapkan menunjukkan suatu prestasi yang baik, tetapi apabila sebaliknya berarti menunjukkan prestasi kerja yang kurang baik.

Metode penilaian prestasi kerja merupakan faktor penting yang perlu dilakukan untuk menilai upaya atau hasil kerja secara tepat dan benar. Ketepatan penilaian menyatakan indikator penting untuk menentukan hasil yang dicapai dari penilaian tersebut. Metode penilaian prestasi kerja ada beberapa.

Hasil penilaian prestasi kerja karyawan mempunyai banyak manfaat. Siagian (2005) menyatakan sistem penilaian prestasi kerja pegawai yang

sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti mendorong peningkatan prestasi kerja, sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan, untuk kepentingan mutasi pegawai, guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan penyusunan program pengembangan karir yang paling tepat.

Berdasarkan nilai manfaat yang ada, perlu adanya kriteria yang jelas pada setiap tahapan penilaian, dengan demikian dapat diperoleh hasil yang tepat yang pada akhirnya akan dicapai manfaat dari penilaian tersebut secara jelas.

Motivasi Kerja

Gibson (2008) mengemukakan motivasi kerja adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Jadi motivasi merupakan suatu sikap seseorang terhadap tugas-tugasnya yang mengarah pada kepuasan kerja.

Sedangkan Kertonegoro dalam Bambang Winarto (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya meliputi baik intensitasnya (orang berusaha keras) maupun mutunya (upaya yang diarahkan pada/atau konsisten dengan tujuan organisasi).

Proses timbulnya motivasi umumnya diawali dengan munculnya suatu kebutuhan (needs) yang belum terpenuhi sehingga menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikologis dalam diri seseorang. Kemudian ketidakseimbangan tersebut menyebabkan orang berusaha untuk menguranginya dalam berperilaku tertentu. Usaha inilah yang disebut dorongan (*drive*), misalnya kebutuhan makan diwujudkan dalam bentuk dorongan rasa lapar dan kebutuhan untuk berteman menjadi dorongan untuk bersosialisasi. Selanjutnya orang tersebut akan menerima

insentif (*incentive*) sebagai akibat dari usaha yang ia lakukan (Luthans, 2006).

Perilaku seseorang itu pada hakikatnya merupakan pencerminan keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan, keinginan itulah yang disebut dengan motivasi. Banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*) dan dorongan (*drive*).

Keragaman dan kekuatan motivasi dapat berubah sewaktu-waktu. Keragaman motivasi disebabkan oleh beranekaragamnya keinginan yang ingin dicapai seseorang, sedangkan kekuatan motivasi terjadi karena kepuasan kebutuhan, yakni seseorang telah mencapai kepuasan atas kebutuhan yang dimiliki.

Menurut Hasibuan (2007) ada beberapa fungsi motivasi, yaitu mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja, meningkatkan kedisiplinan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan tingkat kesejahteraan, meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap tugas, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan lain sebagainya.

Herzberg yang tergabung dalam *Psychological Service Pittsburgh* memperluas Hirarki kebutuhan Maslow dan mengembangkan suatu teori motivasi kerja khusus. Berdasarkan penelitiannya terhadap lebih dari 200 akuntan dan ahli mesin, Herzberg berkesimpulan ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfier*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang bersangkutan dengan suasana kerja. *Satisfier* disebut dengan istilah motivator dan *dissatisfier* disebut sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*). Dengan menggabungkan kedua

istilah itu teori yang dikemukakan Herzberg dikenal sebagai teori motivasi dua faktor.

Faktor-faktor yang bersifat preventif dan merupakan faktor lingkungan, dan secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan-kebutuhan tingkat dasar Maslow. Faktor-faktor ini bukan sebagai sumber kepuasan kerja, tetapi justru sebaliknya sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut adalah kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), supervisi (*technical supervisor*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), kondisi kerja (*working condition*) dan gaji (*wages*).

Faktor yang lain adalah faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik. Faktor-faktor ini secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan tingkat atas Maslow. Menurut Herzberg, seorang karyawan harus mempunyai pekerjaan yang lebih menantang, lebih banyak tuntutan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan agar dia dapat termotivasi. Faktor-faktor itu terdiri dari *achievement* (keberhasilan pelaksanaan), *recognition* (pengakuan), *the work it self* (pekerjaan itu sendiri), *advancement* (pengembangan).

Persepsi Kompensasi

Persepsi merupakan proses kognitif yang mempunyai arti penting dalam memberikan arti pada lingkungan dan perilaku seseorang. Persepsi adalah proses kognitif yang kompleks melalui pandangan terhadap perbedaan antara kondisi yang dipandang dengan kondisi nyata. Dalam proses ini individu memilih, mengatur, menyimpulkan, dan menarik suatu stimulus dan kondisi ke dalam gambaran yang berarti bagi mereka (Luthans Fred, 2006).

Sedangkan Gibson (2008) mengatakan persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologis. Individu dapat melihat hal yang sama, tetapi mempunyai

persepsi yang berbeda. Berbagai faktor membentuk dan mengacaukan persepsi (Kertonegoro dalam Bambang Winarto, 2015). Pertama, perseptor (*perceiver*), persepsi dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi dari perseptor yaitu sikap (*attitude*), motif (*motives*), kepentingan (*interest*), pengalaman masa lalu (*past experience*), dan harapan (*expectations*). Kedua, target atau obyek, sifat-sifat pada target atau obyek yang diobservasi dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Orang yang bersuara keras lebih mendapat perhatian dalam suatu kelompok daripada orang yang diam. Oleh karena target tidak dapat dilihat dalam isolasi, maka hubungan dari suatu target dengan latar belakangnya mempengaruhi persepsi, demikian juga tendensi manusia untuk mengelompokkan hal-hal yang dekat dengan atau serupa dalam kelompok yang sama. Ketiga, situasi. Situasi atau konteks dimana manusia melihat obyek atau peristiwa mempunyai peranan penting. Unsur-unsur pada lingkungan sekitarnya memengaruhi persepsi.

Kompensasi menurut Martoyo (2008) adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employer* maupun *employee* baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak langsung berupa uang. Sedangkan menurut Hasibuan (2007), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang/barang atau barang langsung/tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Saydam (2008), kompensasi adalah balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Menurut Martoyo (2008) fungsi-fungsi dari kompensasi adalah, pertama, pengalokasian sumber daya manusia secara produktif. Fungsi ini menunjukkan kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan baik dan ke arah pekerjaan-

pekerjaan yang lebih produktif. Kedua, penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seseorang karyawan mengandung implikasi organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin, disinilah produktivitas karyawan sangat menentukan. Ketiga, mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat alokasi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut, maka dapat diharapkan sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat membantu stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Martoyo (2008) juga menjelaskan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi secara jelas mengandung tujuan-tujuan positif. Tujuan-tujuan adalah, pertama, pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Kedua, pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja. Dalam pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan semakin produktif. Semakin tinggi produktivitasnya, maka ongkos karyawan per unit/produksi semakin rendah. Ketiga, pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan. Hal ini berarti pemberian kompensasi yang tinggi harus dihubungkan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan yang bersangkutan pada jabatan dan kompensasi yang tinggi.

Luthans (2005) menjelaskan persepsi kompensasi merupakan persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi organisasi yang dapat diukur melalui penilaian terhadap gaji pokok, penilaian terhadap tunjangan, penilaian terhadap jaminan, penilaian terhadap promosi dan penilaian terhadap fasilitas.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu suasana yang diakibatkan adanya sarana dan/atau fasilitas yang tersedia yang dimanfaatkan dalam kelancaran pekerjaan, lingkungan kerja dapat diukur melalui ketersediaan perangkat tugas, kebersihan dan ketertiban di ruang kerja, ketenangan di ruang kerja, penerangan dan sirkulasi/pertukaran udara dan tata letak ruang kerja (Suranto, 2011). Peranan teknologi pada organisasi seperti SMK PGRI di Kabupaten Bojonegoro, sangat besar pengaruhnya dan menentukan sekali untuk menunjang kelancaran operasional suatu proses organisasi. Dengan memanfaatkan teknologi *output* diharapkan berkualitas tinggi dan bisa menekan biaya serendah mungkin.

Semakin besar organisasi maka semakin besar pula tuntutan fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai. Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut kemampuan pegawai untuk bisa mengikuti perkembangan tersebut. Bila hal ini tidak diikuti maka akan berakibat kepada *output* dan jalannya proses operasional dari organisasi tersebut.

Fasilitas kerja sangat tergantung kepada iklim organisasi. Iklim organisasi atau lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis harapan-harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Seseorang akan mengharapkan imbalan, kepuasan dan tingkat prestasi yang didasarkan atas prestasinya tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja. Selanjutnya dapat dijelaskan pula bahwa organisasi sebagaimana halnya sidik jari, merupakan sesuatu yang unik. Tiap-tiap organisasi mempunyai budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri. Secara keseluruhan, ketiga aspek merupakan iklim untuk anggota-anggotanya.

Bagi organisasi yang berhubungan dengan pelayanan, fasilitas kerja yang mendukung sangat perlu untuk

diperhatikan. Bila hal ini diabaikan maka akan berakibat buruk bagi organisasi. Fasilitas dapat mendukung kerja pegawai bilamana kualitas, jumlah dan manfaat memang sesuai dengan operasional dari organisasi.

Kaitannya dengan fasilitas kerja Malayu (2005:150) menyatakan, manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis harapan-harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Seseorang akan mengharapkan imbalan, kepuasan dan tingkat prestasi yang didasarkan atas persepsinya tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja. Selanjutnya dapat dijelaskan pula organisasi sebagaimana halnya sidik jari merupakan sesuatu yang unik. Tiap-tiap organisasi mempunyai budaya, tradisi, dan metode tindakannya sendiri. Secara keseluruhan, ketiga aspek itu merupakan iklim untuk anggota-anggotanya.

Lingkungan kerja juga menggambarkan sistem sosial dari sebuah kelompok kerja. Dengan demikian, iklim organisasi merupakan sebuah konsep sistem. Dapat dikatakan pula organisasi adalah tempat para manajer menjalankan tugasnya merupakan sistem sosial yang dari subsistem yang saling berkaitan.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus menerus meningkat dan dirasakan oleh anggota-anggotanya, mempengaruhi perilaku mereka, dan dapat digambarkan menurut seperangkat nilai-nilai karakteristik tertentu dari organisasi. Walaupun demikian, iklim organisasi tetap merupakan konsep yang abstrak tergantung pada persepsi orang. Namun iklim organisasi memiliki peluang untuk mempengaruhi faktor-faktor yang paling

penting seperti efisien, produktivitas, motivasi dan prestasi kerja.

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Persepsi kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro
2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro
4. Persepsi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Silalahi, 2009:59).

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh

guru SMK PGRI di Kabupaten Bojonegoro sebanyak 120 orang.

Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu mengambil sebagian anggota populasi menjadi sampel dengan karakteristik tertentu sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Guru Tidak Tetap (GTT) SMK PGRI di Kabupaten Bojonegoro.

Analisis Jalur (Path Analisis)

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis). Memposisikan variabel intervening sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen. Metode path analysis merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

Adapun langkah-langkah menguji path analysis adalah sebagai berikut :

1. Persamaan Struktural

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dua persamaan tersebut sebagai berikut:

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1} X_1 + \rho_{y_2x_2} X_2 + \rho_{y_2y_1} Y_1 + \rho_{y_2} \varepsilon$$

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1} X_1 + \rho_{y_1x_2} X_2 + \rho_{y_1} \varepsilon$$

Dimana:

X_1 = Persepsi kompensasi

X_2 = Pengembangan karir

Y_1 = Motivasi kerja

Y_2 = Prestasi kerja guru

ρ = Koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar oleh semua elemen yang ada di sekitar kehidupan kita, baik itu orang tua, keluarga, sahabat, ataupun masyarakat secara umum, serta lembaga-lembaga pendidikan baik yang resmi dan formal yang dibentuk oleh

pemerintah dan pihak yang bertanggung jawab di Indonesia, ataupun lembaga-lembaga nonformal.

PGRI adalah organisasi perjuangan, profesi, dan tenaga kerja, berskala nasional yang bersifat : Unitaristik, tanpa memandang perbedaan ijazah, tempat bekerja, kedudukan, suku, jenis kelamin, agama, dan asal usul independent, yang berlandaskan pada prinsip kemandirian organisasi dengan mengutamakan kemitra sejajaran dengan berbagai fihak non partai politik, bukan partai politik, tidak terkait dan atau mengikat diri pada kekuatan organisasi/partai politik manapun.

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 47 orang yang berasal dari pegawai SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro. Masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status kepegawaian dan eselon.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 atau sebesar 60% responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 atau sebesar 40% responden. Karakteristik responden berdasarkan usia tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun. Responden berusia antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 5 atau 11.11% responden. Responden berusia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 12 atau 26.67% responden. Responden berusia antara 41 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 16 atau 35.55% responden. Responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 12 atau 26.67% responden.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan tidak ada tingkat pendidikan responden yang berpendidikan SLTP, yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 6 orang atau 13.33%, tidak ada yang berpendidikan diploma, yang berpendidikan Sarjana sebanyak 29 atau 64.44%, dan yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 10 orang atau 22.22%. Dan responden berdasarkan

pengalaman kerja pegawai yang pengalaman kerjanya diatas 5 tahun sebanyak 5 orang atau 11.11%, antara 5 sampai dengan 10 tahun ada 12 orang atau 26.67%, antara 11 sampai dengan 15 tahun sebanyak 12 orang atau 26.67%, antara 16 samapai 20 tahun ada 10 orang atau 22.22% dan diatas 20 tahun sebanyak 6 orang atau 13.33%. Responden berdasarkan Status Kepegawaian diketahui sebanyak 25 atau 55.56 % responden yang PNS dan sebanyak 20 atau 44.44 % responden yang Non PNS.

Hasil Analisis Data

Pengaruh Persepsi kompensasi, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur pertama, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara persepsi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja di SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro diperoleh hasil pada tabel 1.

Tabel 1

Pengaruh Persepsi Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.452	.788		.573	.570
Persepsi kompensasi	.241	.150	.222	1.613	.114
Lingkungan kerja	.276	.135	.271	2.045	.047
Motivasi kerja	.445	.147	.390	3.029	.004

Sumber: Hasil Analisis Data, diolah

Kemudian hasil analisis terhadap data penelitian pada *model summary* diperoleh hasil seperti tersaji dalam tabel 2.

Tabel 2

Model Summary Pengaruh Persepsi Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.325	.36989

Sumber: Hasil Analisis Data, diolah

Berdasarkan pada tabel 2 diketahui nilai R Square sebesar 0.371 yang berarti 37.1% kepuasan dapat dijelaskan persepsi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 62.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Langsung Persepsi Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel persepsi kompensasi terhadap prestasi kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.222 dan nilai t hitung sebesar 1.613 dengan nilai signifikansi sebesar 0.114, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.114 \geq 0.05$). Artinya persepsi kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan peningkatan dan penurunan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh persepsi kompensasi. Dengan besarnya kontribusi variabel persepsi kompensasi terhadap prestasi kerja sebesar $0.222^2 = 0.049$ atau sebesar 4.9%.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.271 dan nilai t hitung sebesar 2.045 dengan nilai signifikansi sebesar 0.047, nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.047 \leq 0.05$). Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar $0.271^2 = 0.073$ atau sebesar 7.3%.

Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.390 dan nilai t hitung sebesar 3.029 dengan nilai signifikansi sebesar 0.004, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.004 \leq 0.05$). Artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan peningkatan dan penurunan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Akan tetapi besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja hanya sebesar $0.390^2 = 0.152$ atau sebesar 15.2%.

Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (path analisis) dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan hasil analisis jalur kedua, maka sesuai dengan kerangka hubungan antara persepsi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro diperoleh hasil pada tabel 3.

Tabel 3
Persepsi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.229	.661		4.887	.000
	Persepsi kompensasi	.274	.151	.288	1.813	.005
	Lingkungan kerja	.058	.142	.066	.413	.682

Sumber: Hasil Analisis Data, diolah

Kemudian hasil analisis terhadap data penelitian pada *model summary* diperoleh hasil seperti tersaji dalam tabel 4.

Tabel 4
Model Summary Persepsi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.491	.030	.38850

1	.701 ^a	.491	.030	.38850
---	-------------------	------	------	--------

Sumber: Hasil Analisis Data, diolah

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.491 yang berarti bahwa 49.1% motivasi kerja dapat dijelaskan oleh persepsi kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 50.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Langsung Persepsi Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel persepsi kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.288 dan nilai t hitung sebesar 1.813 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.005 \leq 0.05$). Artinya persepsi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh persepsi kompensasi. Dengan besarnya kontribusi variabel persepsi kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar $0.288^2 = 0.083$ atau sebesar 8.3%.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.066 dan nilai t hitung sebesar 0.413 dengan nilai signifikansi sebesar 0.682, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.682 \geq 0.05$). Artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

sebesar $0.066^2 = 0.004$ atau sebesar 0.4%.

Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara langsung yang sudah dilakukan, maka pengujian hipotesis selanjutnya adalah pengujian hipotesis secara tidak langsung yaitu pengaruh persepsi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja di SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Pengaruh Persepsi kompensasi terhadap Prestasi kerja melalui Motivasi kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya besarnya kontribusi variabel persepsi kompensasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar $0.222^2 = 0.049$ atau sebesar 4.9%, variabel persepsi kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar $0.288^2 = 0.083$ atau sebesar 8.3% dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar $0.390^2 = 0.152$ atau sebesar 15.2%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel persepsi kompensasi terhadap variabel prestasi kerja melalui motivasi kerja, yaitu:

$$0.222 + (0.288 \times 0.390) = 0.222 + 0.112 = 0.334$$

Berdasarkan perhitungan itu pengaruh variabel persepsi kompensasi terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0.335 atau sebesar 33.5%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama persepsi kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dan pada jalur kedua persepsi kompensasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, akan tetapi motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, maka H_a ditolak dan H_o diterima karena salah satu jalur ada yang tidak signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan persepsi kompensasi tidak mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja melalui Motivasi kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar $0.271^2 = 0.073$ atau sebesar 7.3%, variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar $0.066^2 = 0.004$ atau sebesar 0.4% dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar $0.390^2 = 0.152$ atau sebesar 15.2%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja melalui motivasi kerja, yaitu :

$$0.271 + (0.066 \times 0.390) = 0.271 + 0.026 = 0.297$$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja yaitu sebesar 0.297 atau sebesar 29.7%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dan pada jalur kedua lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, dan untuk motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, maka H_a ditolak dan H_o diterima karena salah satu jalur ada yang tidak signifikan.

Dengan demikian dapat dikatakan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja.

Dari hasil analisis dan pembuktian hipotesis yang telah dilakukan, maka secara lengkap dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh Variabel	Pengaruh Variabel Penelitian		Sisa ϵ_1 dan ϵ_2
	Langsung	Melalui Motivasi Kerja	
persepsi kompensasi terhadap prestasi kerja	0.222	-	-
lingkungan kerja terhadap prestasi kerja	0.271	-	-
motivasi kerja terhadap Y_2	0.390	-	-
persepsi kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja	0.491	-	0.509
persepsi kompensasi terhadap motivasi kerja	0.288	-	-
lingkungan kerja terhadap motivasi kerja	0.066	-	-
persepsi kompensasi, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja	0.371	-	0.629

Sumber: Hasil Analisis Data, diolah

Pembahasan

Kondisi Persepsi kompensasi, Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Prestasi kerja Guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan pada hasil analisis data deskriptif variabel persepsi kompensasi memiliki nilai mean sebesar 4.0356, ini berarti variabel persepsi kompensasi dalam kondisi baik. Kemudian pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai mean sebesar 3.8400, ini berarti variabel lingkungan kerja dalam kondisi baik.

Selanjutnya pada variabel motivasi kerja memiliki nilai mean sebesar 4.1111, ini berarti variabel motivasi kerja juga dalam kondisi baik. Begitu juga pada variabel prestasi kerja memiliki nilai mean sebesar 4.3156 yang berarti variabel prestasi kerja juga dalam kondisi sangat baik.

Dengan demikian dapat dikatakan variabel persepsi kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dalam kondisi dan sedangkan prestasi kerja pada SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro sudah dalam kondisi sangat baik.

Pengaruh Persepsi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro

Pada hasil analisis pengaruh persepsi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.371 yang berarti 37.1% kepuasan dapat dijelaskan oleh persepsi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 6.29% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Langsung Persepsi Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro

Pada hasil analisis pengaruh langsung variabel persepsi kompensasi terhadap

prestasi kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.222 dan nilai t hitung sebesar 1.613 dengan nilai signifikansi sebesar 0.114, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.114 \geq 0.05$) yang berarti bahwa persepsi kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh persepsi kompensasi. Dengan besarnya kontribusi variabel persepsi kompensasi terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro sebesar $0.222^2 = 0.049$ atau sebesar 4.9%.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.271 dan nilai t hitung sebesar 2.045 dengan nilai signifikansi sebesar 0.047, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.047 \leq 0.05$) yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro sebesar $0.271^2 = 0.073$ atau sebesar 7.3%.

Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro

Pada hasil analisis pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.390 dan nilai t hitung sebesar 3.029 dengan nilai signifikansi sebesar 0.004, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.004 \leq 0.05$)

yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Akan tetapi besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro hanya sebesar $0.390^2 = 0.152$ atau sebesar 15.2%.

Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro

Berdasarkan hasil analisis pengaruh persepsi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat diketahui nilai R Square yaitu sebesar 0.491 yang berarti bahwa 49.1% motivasi kerja dapat dijelaskan oleh persepsi kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 50.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Persepsi Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro

Pada hasil analisis pengaruh variabel persepsi kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.288 dan nilai t hitung sebesar 1.813 dengan nilai signifikansi sebesar 0.005, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.005 \leq 0.05$) yang artinya bahwa persepsi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh persepsi kompensasi. Dengan besarnya kontribusi variabel persepsi kompensasi terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro sebesar $0.288^2 = 0.083$ atau sebesar 8.3%.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja Guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro

Pada hasil analisis pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.066 dan nilai *t* hitung sebesar 0.413 dengan nilai signifikansi sebesar 0.682, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.682 \geq 0.05$) yang artinya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro sebesar $0.066^2 = 0.004$ atau sebesar 0.4%.

SIMPULAN

Kondisi variabel persepsi kompensasi, lingkungan kerja, motivasi kerja kondisi baik dan untuk prestasi kerja guru dalam kondisi sangat baik di SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro. Persepsi kompensasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro. Lingkungan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro. Persepsi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro.

Beberapa saran bisa diterapkan untuk perbaikan. Perlu adanya peningkatan pada variabel persepsi kompensasi dan motivasi karena kedua variabel tersebut berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro. Dalam

meningkatkan persepsi kompensasi guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro perlu meningkatkan motivasi kerja karena persepsi kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Perlu adanya perubahan dalam lingkungan kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro karena lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMK PGRI Kabupaten Bojonegoro. Penelitian mendatang perlu memasukkan variabel lain selain dari penelitian ini karena pada variabel persepsi kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap prestasi kerja dan perlu menambah responden supaya bisa digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Achmad Sani Supriyanto. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. MalUIIN-Malang Press. Malang.
- As'ad. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Bamaang Winarto. 2015. *Strategi Pembelajaran (Inkuiri dan Ekpositori) dan Motivasi Belajar Pengaruhnya Terhadap Prestasi Belajar*.
- Bambang, S.S. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Disertasi*. Universitas Negeri Jakarta.
- Boydell, T, Pedler, M. 2005. *The Learning Company: A Strategy for Sustainable Development*. McGraw-Hill. London.
- Covey R Stephen. 2005. *The 8th Habit*. PT Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Dessler Gary, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. PT. Prenhallindo. Jakarta.

- Dharma, Surya. 2007. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Erlinayah, 2014 . *Prestasi Kerja Guru Ditinjau Dari Motivasi, Kompetisi dan Lingkungan Kerja*. Kresna Bina Insan Prima. Surabaya.
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalial Edisi Keenam*. Raja Grafindo. Jakarta.
- Fred, Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi ke Sepuluh*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Gibson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta.
- Gouzali Saydam. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta.
- Handoko. 2005. *Perilaku Organisasi*. CV. Rajawali. Jakarta
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen SumberDaya Manusia*. PT.Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Martoyo Susilo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 11. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, R. L dan J. H, Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat. Jakarta.
- Michael, Amstrong. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Nurlasmi. 2015. *Motivasi Kerja Guru dari Perspektif Fungsi dan Gaya Kepemimpinan*. Kresna Bina Insan Prima. Surabaya.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soekarsono, Sagir. 2007. *Kebutuhan Kinerja Guru*. PenerbitPustaka. Jakarta.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. UIN-Maliki Press. Malang.
- Suranto. 2011. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Komunikasi Antarpribadi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. Survei pada Perawat Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Disertasi*. Univ. Negeri Jakarta. Jakarta.