

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN
YAYASAN ASNI KOTA PEKANBARU**

Ade Rahman¹, Tin Agustina K², Moh. Bukhori³

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

¹Aderahman90@gmail.com, ²tintinaagustina108@gmail.com, ³M.bukhori@asia.ac.id

ABSTRACT

The Asni Foundation Educational Institution is one of the educational institutions in Pekanbaru City that is in demand by the public. The current phenomenon is that many educational institutions no longer prioritize quality for their employees and this encourages these educational institutions to improve themselves in order to evaluate themselves in order to achieve the goals and objectives of educational institutions. The purpose of this study was to determine and analyze: 1) the effect of motivation on employee performance, 2) the effect of compensation on employee performance, and 3) the effect of job satisfaction on employee performance. The analytical method used in this study is the Multiple Linear Regression Analysis Method. This research was conducted on employees at the Asni foundation educational institution. The population in this study were all employees of Asni educational institutions with a sample of 36 respondents using saturated sampling technique. The results showed 1) Motivation had a simultaneous effect on performance, 2) Compensation had a simultaneous effect on performance, 3) Job satisfaction had a simultaneous effect on performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Lembaga Pendidikan Yayasan Asni adalah salah satu Lembaga pendidikan di Kota Pekanbaru yang diminati. Fenomena yang berlangsung adalah banyak lembaga pendidikan tidak lagi mengutamakan kualitas bagi karyawannya dan ini mendorong lembaga pendidikan ini untuk berbenah guna mengevaluasi diri dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan lembaga pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui : 1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, 2) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan 3) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metoda Analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah Metoda Analisis Regresi Linier Berganda, Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan di lembaga pendidikan yayasan Asni. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan lembaga pendidikan Asni dengan sampel penelitian berjumlah 36 orang responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

I. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu penyebab penurunan penilaian lembaga pendidikan, hal ini dapat mengakibatkan kinerja bisnis terganggu, maka pentingnya peningkatan kinerja bagi karyawan untuk dapat meningkatkan Lembaga Pendidikan. Lembaga Pendidikan Yayasan Asni menjadi tempat penulis untuk melakukan penelitian, mengingat Lembaga Pendidikan Yayasan Asni adalah Salah satu Lembaga Pendidikan Agama di Pekanbaru, Untuk meningkatkan keberhasilan Kinerja Bisnis Lembaga ini tidak terlepas dari unsur-unsur yang mendukungnya seperti Ketua Yayasan, dan Staff Pengajar atau karyawan. Diantara unsur-unsur tersebut yang menjadi ujung tombak dalam mencapai keberhasilan adalah karyawan.

Pada Penelitian ini peneliti mendapatkan informasi karyawan merasa kurang dengan kompensasi yang diterima, dalam hal ini masalah gaji yang dirasa masih belum memadai atau setara UMR serta sarana prasarana kerja seperti komputer yang digunakan oleh karyawan sudah lama.

Bernardin dan russel yang dikutip dari Masrukhin dan Waridin (2006:175) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah catatan tentang hasil hasil yang diperoleh dari fungsi fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dan memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan dalam waktu tertentu yang diharapkan perusahaan, karyawan sangat mengharapkan Motivasi terutama Motivasi yang datang dari luar dirinya.

Bertitik tolak dari dasar yang telah di kemukakan sebelumnya, maka perumusan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan ?

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berlandas pada *positivism*, yaitu pandangan

filsafat tentang sesuatu gejala itu dapat diamati, dikelompokkan, dapat diukur, relatif tetap, bersifat sebab akibat, dan bebas nilai. Karena gejala dapat diamati, oleh karena itu penelitian kuantitatif dapat memilih variabel untuk penelitian. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan dan digeneralisasi menggunakan statistik. Teknik dalam statistik untuk menguji hipotesis dalam hal ini menduga atau memprediksi hubungan antara variabel berpengaruh terhadap variabel lain (Sugiyono, 2018).

III. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil

1. Gambaran Profil Koresponden

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Seluruh responden merupakan karyawan Lembaga Pendidikan Yayasan Asni.

Berikut adalah hasil analisis deskriptif responden pada lembaga pendidikan tersebut :

a) Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-Laki	14	38,89
Perempuan	22	61,11
Total	36	100,00

b) Usia

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
20-30 Tahun	18	47,22
30-40 Tahun	10	30,56
> 40 Tahun	8	22,22
Total	36	100,00

c) Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
SMA	12	33,33
S1	20	55,56
S2	4	11,11
Total	30	100,00

2. Distribusi Frekuensi

Dalam penelitian ini, gambaran variabel penelitian akan dianalisis secara deskriptif dengan membuat tabel frekuensi skor jawaban responden dan menghitung nilai *mean* skor jawaban pada masing-masing *item* pernyataan variabel penelitian. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif yang diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, Motivasi akan diukur dengan 5 *item* pernyataan. Kompensasi akan diukur dengan 8 *item* pernyataan. Kepuasan kerja akan diukur dengan 7 *item* pernyataan, Kinerja akan diukur dengan 9 *item* pernyataan.

3. Validitas & Reliabilitas Instrumen

Menurut Priyatno (2010), Suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30 dan disebut RTablel

Indikator	RHitung	RTablel
Mot1	0,562	0,30
Mot2	0,673	0,30
Mot3	0,812	0,30
Mot4	0,632	0,30
Mot5	0,499	0,30
Kom1	0,637	0,30
Kom2	0,819	0,30
Kom3	0,770	0,30
Kom4	0,744	0,30
Kom5	0,343	0,30
Kom6	0,465	0,30
Kom7	0,639	0,30
Kom8	0,712	0,30
Kep1	0,751	0,30
Kep2	0,790	0,30
Kep3	0,757	0,30
Kep4	0,827	0,30
Kep5	0,466	0,30
Kep6	0,687	0,30
Kep7	0,688	0,30
Kin1	0,542	0,30
Kin2	0,659	0,30
Kin3	0,815	0,30
Kin4	0,793	0,30
Kin5	0,502	0,30
Kin6	0,498	0,30
Kin7	0,594	0,30
Kin8	0,456	0,30
Kin9	0,471	0,30

Berdasarkan hasil tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian telah memiliki Rhitung >0,30 yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian menggunakan Aplikasi SPSS :

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.630	.633	5

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.796	.797	8

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.834	.836	7

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.728	9

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada di atas, hasil pengujian menunjukkan nilai *cronbachs alpha* seluruh instrumen telah >0,60 maka seluruh instrumen cukup handal dalam mengukur variabel penelitian.

4. Analisis Koefisien Korelasi

Hubungan atau korelasi antara Kepuasan Kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y)

adalah sebesar 0,448 yang berarti korelasi sedang, arah hubungan korelasi yang ada adalah arah hubungan positif yang berarti pada saat motivasi (X1) mengalami kenaikan maka kinerja karyawan mengalami kenaikan dan sebaliknya, Nilai Signifikan adalah sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 atau korelasi yang signifikan.

5. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2012), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Dari hasil yang didapat bahwa nilai adjusted R-Square dari model regresi adalah sebesar 0,402. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah 40,2% sedangkan sisanya 59,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

6. Uji Signifikansi Partial (Uji t)

Untuk nilai sig lebih kecil dari nilai α 0,000 < 0,005, disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya koefisien regresi pada variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Untuk nilai sig lebih kecil dari nilai α 0,000 < 0,000, maka disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya koefisien regresi pada variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Untuk nilai sig lebih kecil dari nilai α 0,000 < 0,001, maka disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31,512	9,145		3,446	,000
	Motivasi	,302	,288	,183	1,051	,000
	Kompensasi	,189	,179	,178	1,052	,000
	Kepuasan Kerja	,186	,179	,181	1,037	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

7. Metode Analisis Regresi Linier

Berganda

a) Nilai Constanta sebesar 31,512. Artinya ketika semua variabel independen yang terdiri dari Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan akan bernilai 31,512

b) Koefisien regresi variabel Motivasi(X1) adalah 0,302 yang berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka akan menaikkan nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,302

c) Koefisien regresi variabel Kompensasi(X2) adalah sebesar 0,189 yang berarti bahwa jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sementara variabel independen lain nilainya tetap, maka akan menaikkan nilai variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,189

IV. Kesimpulan

Dari Pembahasan dan penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga Pendidikan Yayasan Asni Kota Pekanbaru. b) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga Pendidikan Yayasan Asni Kota Pekanbaru. c) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga Pendidikan Yayasan Asni Kota Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari, (2000), *Analisis Reori Regresi :Teori Kasus dan Solusi*, Yogyakarta, BPFE
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index.
- Efendi, Marihot Tua. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Grasino.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama.

Jakarta : PT Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE