

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI LINGKUNGAN ITS SURABAYA

Elok Novia Putri

I Dewa Ketut Raka Ardiana

Email : el.novial4@gmail.com ; ardiana@untag-sby.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation, of staff in ITS, competence, and compensation on performance through job satisfaction in education staff in the ITS environment. The subject of this study is the ITS education staff, which is one of the state universities in Surabaya, East Java. The population of this study was 1,083, with a total sample of 292 people. Calculation of samples comes from the Slovin formula using a percentage of 5% allowance. This study uses explanatory methods with quantitative approaches. The method of collecting data uses a questionnaire distributed to 292 people from all education staff at ITS. The analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM) with the help of the AMOS (Analysis of Moment Structures) program. The results of the study concluded that there was a significant effect of work motivation, competence, compensation, and job satisfaction on the performance of education personnel. Similarly, work motivation and compensation have a significant effect on job satisfaction. As for compensation for job satisfaction, the effect is not significant.*

Keywords : *motivation, competence, compensation, job satisfaction, employee performance*

PENDAHULUAN

Pada era industri 4.0 saat ini menuntut setiap organisasi untuk terus memaksimalkan sumber daya manusia, sehingga mampu menghadapi segala kendala dan tantangan dalam suatu persaingan. Kondisi persaingan mengharuskan suatu institusi melakukan perumusan strategi yang tepat agar dapat tetap eksis dan mampu mencapai tujuan yang diharapkan. Upaya untuk peningkatan dan pengembangan kemampuan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan, pengarahan dan pelatihan sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya.

Sumber daya manusia menjadi kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam menjalankan roda organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dimaksimalkan dan dikontrol agar pekerjaan yang dikerjakan tidak keluar dari tujuan institusi.

Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya adalah salah satu perguruan tinggi negeri berbadan hukum di Indonesia yang didalamnya tidak lepas dari pengelolaan sumber daya manusia. Sampai saat ini, ITS telah mempunyai 2.155 pegawai dengan komposisi 1.67 pendidik atau dosen dan 1.083 tenaga kependidikan atau pegawai (Data Kepegawaian ITS 2019) sehingga manajemen sumber daya manusianya harus lebih diperhatikan karena

peningkatan kinerja institusi yang seoptimal mungkin tidak lepas dari kepuasan kerja pegawai sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja institusi.

Keadilan dan transparansi dalam pemberian kompensasi adalah salah satu faktor penting untuk memenuhi kebutuhan pegawainya. Sistem penilaian kinerja yang kurang efektif dapat mempengaruhi nominal kompetensi yang berupa gaji, insentif, dan tunjangan yang diterima pegawai. Di ITS menggunakan sistem pemberian insentif berbasis pada penilaian kinerja, apabila penilaian kinerja rendah maka insentif yang diterima pegawai tersebut juga rendah. Hal tersebut berdampak pada motivasi, semangat dan kepuasan kerja pegawai. Sehingga kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Pada tahun 2014, ITS telah ditetapkan menjadi Perguruan Tinggi Berbadan Hukum sesuai dengan peraturan Pemerintah RI nomor 83. Dengan adanya peraturan tersebut, menjadikan institusi ini sebagai Perguruan Tinggi yang melakukan pengelolaan secara otonom, baik dalam bidang akademik, keuangan, sumber daya manusia, sistem informasi, sarana prasarana, serta kerja sama yang akan dilakukan (Laporan Tahunan Rektor 2018). Adanya peraturan Rektor tersebut mengharuskan tenaga kependidikan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan

bidang kerjanya agar menciptakan hasil kerja yang tinggi dan dapat mewujudkan cita – cita ITS untuk menjadi *World Class University*.

Tolok ukur dari penentu kinerja ITS dapat dilihat dari berbagai macam variabel, diantaranya kepuasan kerja SDM merupakan faktor yang sangat kompleks. Hal tersebut dikarenakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain yaitu motivasi kerja, penempatan kerja, kompetensi, dan kompensasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan untuk dapat memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Gibson dkk, 2004:94). Lebih lanjut dijelaskan oleh Rivai (2005:455) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu atau seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory. Teori tersebut banyak dicuplik oleh beberapa buku misalnya Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia meliputi 1) *Physiological Needs*, 2) *Safety and Security Needs*, 3) *Affiliation or Acceptance Needs*, 4) *Esteem or Status Needs*, 5) *Self Actualization*.

Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (Rahadi, 2010:163). Taufiqurokhan (2009:25), menyebutkan bahwa kompetensi setiap orang dapat diukur dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan perilaku unggul atau rata-rata seseorang. Taufiqurokhan juga menyatakan bahwa kompetensi dapat berupa penguasaan masalah, keterampilan kognitif maupun keterampilan perilaku, tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai.

Insentif merupakan sejumlah balas jasa atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dengan maksud sebagai rangsangan atau motivasi agar pegawai dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu disamping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan pegawai. Menurut Hasibuan (2001:117)

Menurut penelitian terdahulu Siti Mujanah (2012,60-62) indikator dari kompetensi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Komponen atau elemen yang membentuk sebuah kompetensi. Menurut Ruky (2006:104) yaitu karakter pribadi (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan motivasi (*motives*).

Kompensasi

Menurut Masram (2017:38) kompensasi adalah segala sesuatu diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia atau bagian SDM guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Pendapat lain menyebutkan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan (Priyono dan Marnis, 2008:223).

Menurut Priyono dan Marnis (2008:224-225) kompensasi terbagi menjadi kompensasi 1) finansial, yang ter dari dari upah, gaji, komisi, bonus, asuransi, bantuan sosial, tunjangan, dan cuti. Yang ke dua adalah kompensasi 2) non finansial yang terdiri dari tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, perasaan akan pencapaian, kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang tepat, kondisi lingkungan yang nyaman, serta adanya waktu luang.

Kepuasan Kerja

Wilson Bangun (2012 ; 327) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan apakah pekerjaannya menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Sedangkan Robbins dan Judge (2009:119), menyatakan ada lima faktor kepuasan kerja, yaitu: 1) Kepuasan terhadap pekerjaan; 2) Kepuasan terhadap imbalan; 3) Kepuasan terhadap atasan; 4) Kepuasan terhadap rekan kerja; dan 5) Kesempatan Promosi

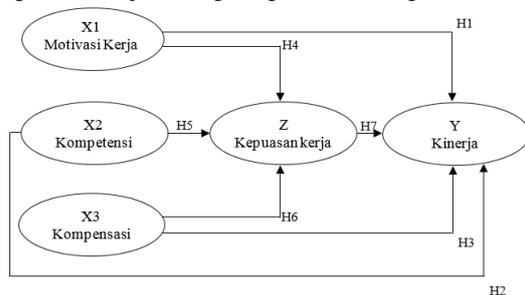
Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2009: 220) performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Rivai (2008:15) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bangun (2012:233) standar dari penilaian kinerja karyawan dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran sistematis terhadap hubungan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui kepuasan kerja di lingkungan ITS sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis yang dalam penelitian ini antara adalah

- H₁ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS
- H₂ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS
- H₃: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS
- H₄ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS
- H₅ : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS

H₆ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS

H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan Explanatory Reseach dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:14) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada sifat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan digeneralisasikan.

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian adalah dengan metode survei karena informasi yang dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner dan datanya diperoleh dari sampel atas populasi (Saunders et al., 2009: 212).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di lingkungan ITS sebanyak 1.083 tenaga kependidikan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik probability sampling dengan metode stratified random sampling atau teknik acak sistematis. Teknik ini dipakai karena jumlah populasi sangat banyak dan homogen, dan jumlah sampel yang akan diambil juga banyak. Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2} = \frac{1.083}{1 + 1.083 (5\%)^2} = \frac{1.083}{1 + 0,27075} = 292,1106 = 292 \text{ responden}$$

Pengujian Hipotesis

Teknik analisis yang dipilih untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah SEM AMOS yaitu *Structural Equation Model* dengan bantuan program *Analysis of Moment Strucures*. Model persamaan struktural merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu analisis faktor yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri

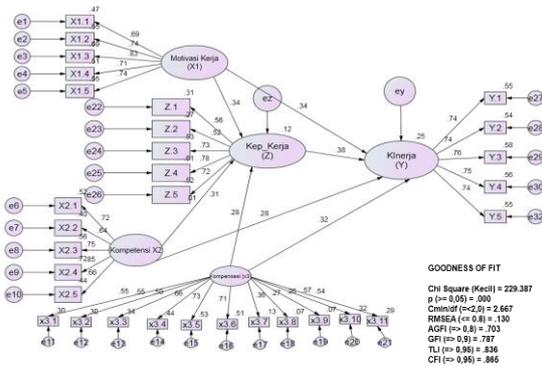
serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) yang dikembangkan di ekonometrika (Ghozali, 2016). SEM merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas dan reliabilitas hubungan kausalitas di antara variabel-variabel dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Awal Penelitian

Model awal penelitian dalam penelitian merupakan model AMOS untuk melihat apakah semua loading faktor masing-masing indikator penelitian telah memenuhi syarat penelitian.

Gambar 2 merupakan model awal penelitian untuk menunjukkan indikator pembentuk masing-masing variabel



Gambar 2. Model Awal Penelitian

Gambar 2 menunjukkan terdapat mayoritas loading faktor diatas 0,5 namun terdapat 2 variabel yg dibawah 0,5 nilai loading faktornya.

Berdasarkan nilai loading faktor dari Analisis Faktor Konfirmatori Motivasi Kerja (X₁), menunjukkan bahwa terdapat lima indikator motivasi kerja dapat mampu membentuk konstruk motivasi kerja.

Nilai loading faktor dari Analisis Faktor Konfirmatori Kompetensi (X₂), didapatkan lima indikator yang memenuhi validitas dan mampu membentuk konstruk kompetensi.

Berdasarkan nilai loading faktor dari Analisis Faktor Konfirmatori Kompensasi (X₃), terdapat 8 indikator pada konstruk Kompensasi yang dapat dinyatakan valid berdasarkan nilai loading factor dan telah memenuhi syarat yaitu loading factor > 0,50. Namun ada 3 item indikator yang memiliki nilai loading faktor < 0,5 yang akan dilakukan reduksi terhadap indikator kompensasi.

Kemudian nilai loading faktor dari Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Kepuasan Kerja (Z), menunjukkan bahwa terdapat lima indikator Motivasi yang dinyatakan valid dalam membentuk konstruk Motivasi karena telah memenuhi syarat nilai loading factor > 0,50.

Berdasarkan nilai loading faktor Kinerja (Y) menyatakan bahwa konstruk Kinerja dapat dinyatakan valid berdasarkan nilai loading factor yang telah memenuhi syarat yaitu loading factor > 0,50. Terdapat lima indikator Kinerja dinyatakan valid dalam membentuk konstruk Kinerja karena telah memenuhi syarat nilai loading factor > 0,50.

Hasil Uji Asumsi SEM AMOS

Uji Outlier

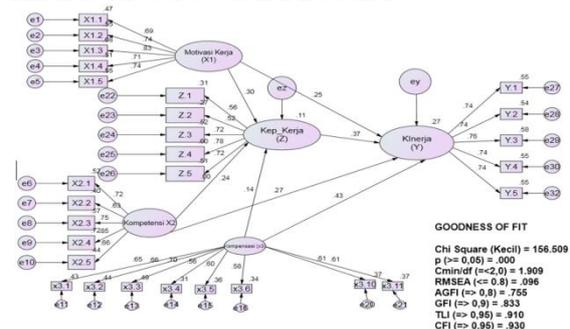
Deteksi/uji terhadap multivariate outlier dilakukan dengan jarak Mahalanobis adalah 39,25. Berdasarkan hasil pengujian outlier diperoleh hasil bahwa nilai mahalanobis < 54,78 sehingga kesimpulannya tidak terjadi outlier pada data.

Uji Normalitas

Hasil analisis diketahui bahwa nilai kolom C.R. semua berada dalam range -2.58 sampai +2.58. Oleh karena itu tidak terdapat bukti bahwa distribusi data ini tidak normal, sehingga data ini layak untuk digunakan dalam evaluasi selanjutnya.

Hasil Uji Kesesuaian Model

Analisis Model Setelah Direduksi



Gambar 3. Model Setelah Reduksi

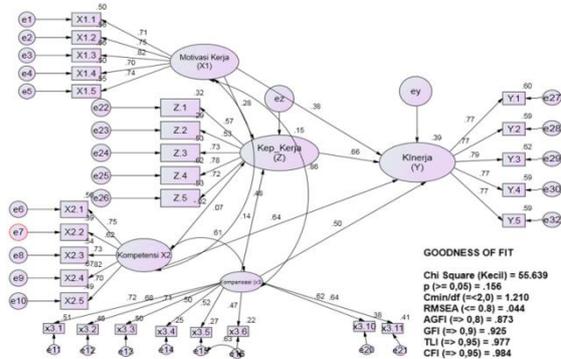
Berdasarkan dari gambar diatas dapat diketahui model specification untuk pengujian model SEM belum memenuhi *Goodness of Fit*

Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* menunjukkan nilai probability sebesar 0,000 yang berarti < 0,05 dengan kategori Tidak Fit. Nilai Cmin/DF sebesar 1,909 yang berarti nilai ini < 2 dengan kategori Tidak Fit. Nilai GFI sebesar 0,833 yang berarti < 0,90 dengan kategori

Marginal. Nilai TLI sebesar 0.930 yang berarti nilai ini < 0.95 dengan kategori Marginal. Nilai RMSEA sebesar 0.096 yang berarti nilai ini berada pada sama dengan 0.08 dengan kategori baik.

Hasil uji *goodness of fit* pada model persamaan struktural setelah reduksi menunjukkan hasil data yang Tidak Fit karena belum memenuhi semua kriteria yang dipersyaratkan. Oleh karena itu dilakukan modifikasi pada model dengan modifikasi indeks pada persamaan model. Gambar model modifikasi merupakan hasil modifikasi indeks agar model dapat dinyatakan FIT.

Analisis Model Setelah Modifikasi



Gambar 4. Model Setelah Modifikasi

Berdasarkan dari gambar 5. hasil diatas dapat diketahui setelah model dimodifikasi dinyatakan FIT maka model SEM sudah memenuhi *Goodness of Fit*.

Hasil Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit Indices* menunjukkan nilai probability sebesar 0,156 yang berarti > 0,05 dengan kategori Fit. Nilai Cmin/DF sebesar 1,210 yang berarti nilai ini < 2 dengan kategori Fit. Nilai GFI sebesar 0,925 yang berarti >,0.90 dengan kategori Fit Nilai TLI sebesar 0.977 yang berarti nilai ini > 0.95 dengan kategori Fit. Nilai RMSEA sebesar 0.44 yang berarti nilai < 0.08 dengan kategori FIT. Nilai CFI sebesar 0,984 yang berarti > 0,95 dengan kategori Fit. Nilai TLI sebesar 0,977 yang berarti > 0,95 dengan kategori Baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan berdasarkan hasil analisis hubungan kausalitas antar konstruk penelitian, seperti disajikan pada Tabel 1. berikut:

Tabel 1. Uji Hipotesis

	Estimate	C.R.	P	Keterangan
Motv → Kin	0.577	2.487	0.006	Signifikan
Kompt → Kin	0.541	2.463	0.003	Signifikan
Kompen → Kin	0.490	3.658	0.008	Signifikan
Motv → Kepuasan	0.279	2.980	0.022	Signifikan
Kompt → Kepuasan	0.468	3.997	0.000	Signifikan
Kompen → Kepuasan	0.115	0.657	0.511	Tidak Signifikan
Kepuasan → Kinerja	0.664	2.988	0.000	Signifikan

Berdasarkan data pada tabel 1 maka dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Nilai Koefisien *standarized regression weight* antara Motivasi Kerja dengan Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,577 dengan *probability* sebesar 0,006 atau $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS.
2. Nilai Koefisien *standarized regression weight* antara kompetensi dengan Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,541 dengan *probability* sebesar 0,003 atau $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS.
3. Nilai Koefisien *standarized regression weight* antara kompensasi dengan kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,490 dengan *probability* sebesar 0,008 atau $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS.
4. Nilai Koefisien *standarized regression weight* antara Motivasi Kerja dengan kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,279 dengan *probability* sebesar 0,022 atau $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap variabel kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS.

5. Nilai Koefisien *standarized regression weight* antara kompetensi dengan kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,468 dengan *probability* sebesar 0,000 atau $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS.
6. Nilai Koefisien *standarized regression weight* antara kompensasi dengan kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,115 dengan *probability* sebesar 0,511 atau $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan tenaga kependidikan di lingkungan ITS.
7. Nilai Koefisien *standarized regression weight* antara kepuasan kerja dengan kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS adalah sebesar 0,664 dengan *probability* sebesar 0,000 atau $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, maka temuan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 2.487, dengan nilai p-value sebesar 0.006 atau kurang dari 0.05, yang berarti bahwa ketika ITS mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para tenaga kependidikan maka akan secara otomatis dapat meningkatkan kinerjanya.

Adanya pengaruh signifikan penilaian kinerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS menandakan kinerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan dengan adanya penilaian kinerja. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama berbunyi "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS", dapat dinyatakan diterima.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan Ali dkk (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan hasil

penelitian Ayu (2015) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 2.463, dengan nilai p sebesar 0,003 atau kurang dari 0.05, yang berarti bahwa ketika kompetensi yang dimiliki oleh para tenaga kependidikan semakin baik maka akan semakin dapat meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengaruh kedua variabel kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai estimate sebesar 0.541, yang berarti jika kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja tenaga kependidikan juga akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi menurun maka kinerja tenaga kependidikan juga akan menurun.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis "Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS" dapat dinyatakan diterima. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mujahan (2009:60-62) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, maka temuan dalam penelitian ini adalah kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 3.658, dengan nilai p-value sebesar 0.008 atau kurang dari 0.05, yang berarti bahwa ketika ITS mampu memberikan kompensasi yang sesuai kepada para tenaga kependidikan maka akan dapat meningkatkan kinerja para tenaga kependidikan yang ada di Lingkungan ITS.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS", dapat dinyatakan diterima. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 2.980, dengan nilai p sebesar 0.022 atau kurang dari 0.05, yang berarti bahwa ketika para tenaga kependidikan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan berdampak pada kinerja yang juga semakin tinggi. Pengaruh kedua variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan adalah positif yang ditunjukkan dengan nilai estimate sebesar 0.279, yang berarti jika motivasi kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja tenaga kependidikan juga akan meningkat.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dapat dinyatakan diterima. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Hasibuan (2009) yaitu salah satu tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Jakfar (2014) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleem et al (2010) yang membuktikan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan motivasi, tapi tidak hubungan yang kuat.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 3.997, dengan nilai p sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05, yang berarti bahwa ketika kompetensi yang dimiliki oleh para tenaga kependidikan semakin baik maka akan semakin dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS” dapat dinyatakan diterima.

Adanya pengaruh signifikan dan positif kompetensi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tenaga kependidikan dapat dibentuk melalui adanya kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan. Apabila Lingkungan ITS ingin meningkatkan kepuasan kerja tenaga kependidikan maka sangat penting untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, maka temuan dalam penelitian ini adalah kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 0.657, dengan nilai p-value sebesar 0.511 atau lebih dari 0.05, yang berarti bahwa ketika ITS mampu memberikan kompensasi yang sesuai kepada para tenaga kependidikan maka belum tentu akan dapat meningkatkan kepuasan kerja para tenaga kependidikan yang ada di Lingkungan ITS.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS”, dinyatakan tidak diterima. Hal ini tidak sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, maka temuan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai CR sebesar 2.988, dengan nilai p-value sebesar 0.000 atau kurang dari 0.05, yang berarti bahwa ketika para tenaga kependidikan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka belum tentu akan dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di lingkungan ITS”, dapat dinyatakan diterima. Sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang berpengaruh tidak signifikan tersebut dikarenakan pertimbangan dari kepuasan kerja tidak hanya berasal dari kompensasi. Tetapi bisa juga berasal dari pengakuan kepegawaian, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, balas jasa non finansial yang diberikan oleh ITS kepada tenaga kependidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain:

1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “motivasi

- kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.
2. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.
 3. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.
 4. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 4 yang berbunyi “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.
 5. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 5 yang berbunyi “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.
 6. Terdapat pengaruh tidak signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 6 yang berbunyi “kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.
 7. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 7 yang berbunyi “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Lingkungan ITS” dinyatakan terbukti kebenarannya.

SARAN

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak ITS lebih memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk dapat lebih berkembang dan maju dalam

bekerja, yaitu dengan mengikuti pelatihan, seminar, workshop dll.

2. Hendaknya pihak ITS meningkatkan ketepatan waktu dalam memberikan insentif kepada setiap tenaga kependidikan, agar tercipta kepuasan kerja dan peningkatan kinerja.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil variabel lainnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan serta dapat menggunakan pendekatan lainnya seperti pendekatan kualitatif agar diperoleh hasil yang lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Daulatram, B Lund. 2003. Organization Culture and Job Satisfaction. *Journal of business and industrial Marketing* Vol 18 No 3 2003 hal.219-236.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (ed sepuluh). Klaten: PT. Intan Sejati.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2004. Organisasi. Jakarta: PT Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (ed revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2007. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jex, Steve M. 2002. Organizational Psychology: A Scientist Practitioner Approach. New York: John Wiley & Sons.
- Luthans, F. 2008. Perilaku Organisasi. alih Bahasa V.A Yuwono, dkk. edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Andi.
- Mahmudi. 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Malthis, R. L. dan Jacson. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkuprawira, S., 2009. *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*. Bogor :IPB.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mondy, Jerry M. 2006. *Compensation*, first edition. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai. 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen, P. dan Mary Coulter, 2005. *Manajemen*. Jakarta:PT Indeks kelompok Gramedia.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sumber Daya Manusia yang Berkualitas menjadi Visi dan Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: STIE YKPN
- Stoner, James dan Gilbert. 2003. *Manajemen*. Jakarta:PT Indeks Gramedia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Tentang Pemberian Insentif dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. 1(3):373-388.
- Mujanah, Siti. 2009. *Ekonomi dan Bisnis. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Merpati Nusantara Surabaya*. 13(2): 55-62.
- Pius Olatunji Olajojo et al. 2017. *International Journal of Information Science and Management. Social Support, Work Motivation and Work Commitment of Library Personnel in Selected Private University Libraries in South-West, Nigeria*. *International Journal of Information Science and Management*. 15(2): 55-79.

JURNAL

- Header dkk (2015). *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai PT Suraco Jaya Abadi Motor di Masamba Kabupaten Luwu Utara*. 5(1): 15-21.
- Imam Ghozali Mustafa (2012). *JURNAL PARADIGMA ADMINISTRASI PUBLIK*. ISSN: 2252-4266. Studi