

Analisa Kepuasan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Serta Kinerja

Masiyah

MAN 2 Tulungagung

Email: masiyah45@gmail.com

M. Naim Musyafik

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Abstract

With a significance level of 5%, the conclusions obtained conclusions: 1) Satisfaction has a positive and significant effect on motivation; 2) Compensation has a positive and significant effect on motivation; 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on performance; 4) Compensation has a positive and significant effect on performance; 5) Motivation has a positive and significant effect on employee performance; 6) Job satisfaction has a positive and significant effect on performance through motivation; 7), Compensation has a positive and significant effect on employee performance through work motivation

Keywords: Satisfaction, Compensation, Motivation, Employee Performance.

A. Latar Belakang Teoritis

Menurut Robbins (2012:10) manusia adalah makhluk yang unik, bukan hanya karena adanya perbedaan antara satu individu dengan individu lainnya akan tetapi perlu bantuan dari berbagai pihak salah satunya adalah organisasi untuk merealisasikan kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai tersebut. Suparyadi (2015; 1) Setiap organisasi memiliki suatu tujuan yang hendak dicapai karena dari tujuan inilah organisasi didirikan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2001:192).Kepuasan kerja merupakan salah satu refleksi dari kinerja cipta, rasa dan karsa yang dimiliki individu (Suparyadi, 2015 : 437).

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2008:28). Menurut Rivai (2005: 358), kompensasi terbagi menjadi 2 hal yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.. Menurut Handoko, cara meningkatkan prestasi, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau

tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. (Hasibuan, 2011 : 118).

Murty dan Hundiwinarsih (2012), menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2012) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dicapainya. Robin (2006:222),

mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Simamora (2006:111) mengungkapkan dalam buku Sumber Daya Manusia kinerja karyawan adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan

Fenomena kepuasan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai organisasi di atas menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi menjadi kuat dan berjalan dengan baik Suparyadi,2015). Keith Davis, Wexley, dan Yuki dalam Mangkunegara (2005:168) mengungkapkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek-aspek perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya,

penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Hackman dan Oldman dalam Panggabean (2004:130) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan yaitu: keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik. Robbins (2006:98) mengatakan bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja

Robbins (2006:97) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Handoko (2001: 59) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Agar pegawai bekerja dengan maksimal, maka kepuasan kerja harus terus menerus diperhatikan. Siagian (2006:297-299) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (1) kemangkiran. (2) keinginan pindah, (3) usia, (4) tingkat jabatan, (5) besar kecilnya organisasi. Mangkunegara (2004) mengungkapkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu aspek-aspek perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan, sedangkan aspek-aspek yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Harold E. Burt dalam Robbins (2006:54) mengungkapkan pendapatnya tentang faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja sebagai berikut.

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain: Hubungan langsung antara pimpinan dengan karyawan, Faktor psikis dan kondisi kerja, Hubungan sosial di antara karyawan, Sugesti dari teman sekerja, Emosi dan situasi kerja.
- b. Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan, sikap, umur, dan jenis kelamin.

- c. Faktor-faktor luar, yaitu yang berhubungan dengan keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan.

Survei kepuasan kerja juga untuk mengetahui moral pegawai, pendapat, sikap, iklim, dan kualitas kehidupan kerja pegawai. (Mangkunegara 2004:120) Survei kepuasan kerja dapat bermanfaat dan menguntungkan apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut: (1) Manager dan pemimpin melibatkan diri pada survei, (2) Survei dirancang berdasarkan kebutuhan pegawai dan manajemen secara obyektif, (3) Survei diadministrasikan secara wajar, (4) Ada tindak lanjut dari pemimpin, dan adanya aksi untuk mengkomunikasikan kegunaan hasilnya dari pemimpin. Keuntungan dari survei kepuasan kerja, antara lain kepuasan kerja secara umum, komunikasi, meningkatkan sikap kerja, dan untuk keperluan pelatihan (*training*). (Mangkunegara 2000; 124).

1. Kepuasan Kerja secara Umum

Keuntungan survei kepuasan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai di perusahaan.

2) Komunikasi

Survei kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin.

3) Meningkatkan Sikap Kerja

Survei kepuasan kerja dapat meningkatkan sikap kerja pegawai.

4) Kebutuhan Pelatihan

Survei kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu.

Kuswadi (2004:55) Kepuasan kerja dapat membantu memaksimalkan kinerja pegawai dalam jangka panjang akan menghasilkan yaitu:

- 1) Pegawai yang puas cenderung bekerja dengan kualitas yang lebih baik
- 2) Pegawai yang puas cenderung bekerja lebih produktif.
- 3) Pegawai yang puas cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi tempat pegawai tersebut bekerja.
- 4) Pegawai yang puas cenderung dapat bekerja sama dengan siswa..

Siagian (2006:66) mengungkapkan alat ukur kepuasan kerja yang digunakan dapat berupa *The Minnesota Satisfaction*

Questionnaire (MSQ), yang digunakan oleh Weiss et.al (1967), *The Job Descriptive Index* (JDI) yang dikembangkan oleh Smith dan Hulin (1969), *Pay Satisfaction Questionnaire* (PSQ) oleh Heneman dan Schwab (1985), dan *Job Diagnostic Survey* (JDS) yang dikembangkan oleh Hackman dan Oldman (1974).

The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), merupakan skala rating untuk menilai kepuasan kerja sejauh mana mereka puas terhadap beberapa aspek pekerjaan (contoh kepuasan terhadap gaji dan kesempatan untuk maju). Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan (Mangkunegara 2004:127).

Robins (2006:195) menyatakan bahwa kepuasan adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja meliputi: (1) gaji, (2) kenyamanan terhadap pekerjaan, (3) kebanggaan terhadap lembaga, (4) penghargaan terhadap hasil kerja, (5) kebermaknaan tugas, (6) kesempatan untuk maju, (7) kewenangan mengatur sistem kerja, (8) umpan balik terhadap tugas itu sendiri.

Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hasibuan, “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan” Menurut Handoko “kompensasi segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”. kompensasi merupakan kompensasi pembayaran uang maupun barang, langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bukti balas jasa atas kerja yang telah mereka selesaikan untuk perusahaan.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan dari manajemen kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh personel berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Memastikan keadilan

4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengawasi biaya
6. Mematuhi peraturan
7. Memfasilitasi pengertian yaitu kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan para karyawan.
8. Meningkatkan Efisiensi administrasi

Motivasi Kerja

Uno (2007:98) mengartikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, Robbins (2006:268) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Winardi (2004:114) menyimpulkan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif dan secara negatif. Hasibuan (2003:165) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Moekijat (2002 : 5) mengartikan bahwa: “motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu.”

Menurut Fernet, Guay, Senecal dan Austin (2012:76), motivasi adalah motif yang dikaitkan dengan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tidak. Berdasarkan penelitian psikologi sosial yang dilakukan oleh Amabile, 1994 dalam Miao, C Fred dan R, Evans Kenneth, (2007:6), motivasi intrinsik dan ekstrinsik terdiri dari dimensi kognitif dan afektif. Secara empiris, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa dimensi motivasi intrinsik terdiri dari orientasi tantangan (kognitif) dan kenikmatan tugas (afektif) sedangkan untuk motivasi ekstrinsik terdiri dari orientasi kompensasi (kognitif) dan orientasi pengakuan (afektif). Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya (Hasibuan 2003).

Penilaian yang baik akan mendorong imbalan organisasi seperti bonus, kenaikan gaji atau promosi, jika prinsip keadilan ini diterapkan dengan baik maka semangat kerja para karyawan cenderung akan meningkat” (Robbins 2006:120). Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang pegawai biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. .

Kinerja

Pengertian atau definisi kinerja sangatlah banyak dikemukakan oleh para ahli. Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996) mendefinisikan kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel (1998:239) *Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period* yang artinya kinerja adalah catatan apa yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktifitas tertentu selama waktu tertentu. Kinerja yang sering disebut dengan juga disebut *result* (Cash and Fischer, 1987 dalam Sudjono) yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Istilah yang lain adalah *human output* yang dapat diukur dari *productivity, absence, turnover, citizenship*, dan *satisfaction* (Robbins, 2003:27). Menurut Wood, Wallace, Zeffane dan Schermerhon (1998:11) menyatakan persamaan *performance* adalah sebagai berikut : *performance = individual attributes x work effort x organizational support*. Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa *performance* adalah hasil dari atribut personal individu, kemampuan kerja dan dukungan organisasi. Ketiga faktor di atas harus menunjukkan pencapaian kinerja yang tinggi. *Individual attributes capacity to performance Work effort Willingness to perform Organizational support opportunity to perform* McCloy et.al. (1994:57), menyatakan bahwa kinerja adalah kelakuan atau kegiatan yang berhubungan dengan organisasi, di mana organisasi tersebut merupakan keputusan dari pimpinan.

Amin (2014:20) bahwa faktor-faktor tingkat kinerja staf meliputi: mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, efektifitas biaya dan

inisiatif. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Prihadi, 2004:35

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai MAN 2 Tulungagung.

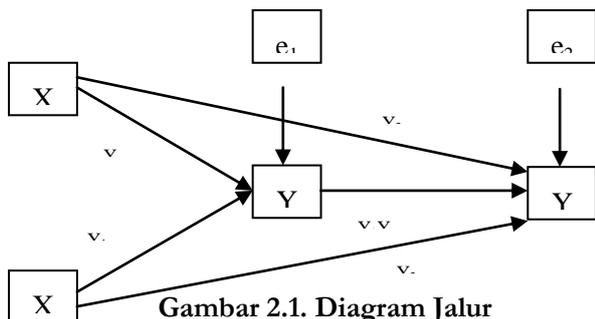
1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai MAN 2 Tulungagung.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai MAN 2 Tulungagung.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai MAN 2 Tulungagung.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai MAN 2 Tulungagung.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di MAN 2 Tulungagung
6. Pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di MAN 2 Tulungagung

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif . Sugiyono (2015, 14) mengatakan bahwa metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Adapun penelitian penjelasan adalah penelitian yang menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat melalui pengujian hipotesis. Sugiyono (2014, 2), Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan Kompensasi, Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian dua variabel yaitu variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dan kompensasi, variabel endogennya adalah kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil MAN 2 Tulungagung (tenaga kependidikan) yang berjumlah 56 orang.

Untuk menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel yang akan diteliti, peneliti menggunakan model diagram yang disebut diagram jalur dimana diagram ini menggambarkan tentang hubungan antara

variabel eksogen (X_1 dan X_2) dan variabel endogen (Y_1 dan Y_2).



Gambar 2.1. Diagram Jalur

Model pada gambar 3.1 melukiskan adanya hubungan antara variabel eksogen (X_1 dan X_2) dan variabel endogen (Y_1 dan Y_2). Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1 dan dari Y_1 terhadap Y_2 disebut pengaruh langsung, sedangkan dari X_1 terhadap Y_2 melalui Y_1 disebut pengaruh tidak langsung. Persamaan diagram jalur yang digunakan dalam analisis jalur hampir sama dengan persamaan regresi linier berganda. Berdasarkan gambar 3.1 diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

1. $Y_1 = \rho_{Y_1X_1}X_1 + \rho_{Y_1X_2}X_2 + \rho_{e_1}$
2. $Y_2 = \rho_{Y_2X_1}X_1 + \rho_{Y_2Y_1}Y_1 + \rho_{Y_2X_2}X_2 + \rho_{e_2}$

Keterangan:

- ρ = koefisien jalur (besarnya pengaruh)
- X_1 = Kepuasan
- X_2 = Kompensasi
- Y_1 = Motivasi
- Y_2 = Kinerja
- e = residual

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item dan skor total. Hasil uji validitas angket dengan menggunakan SPSS 16.0 disajikan pada uraian berikut ini.

- a. Uji validitas variabel kepuasan
Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,2681.
- b. Uji validitas variabel kompensasi
Hasil uji validitas untuk variabel kompensasi dengan menggunakan SPSS 16.0 Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,2681.
- c. Uji validitas variabel motivasi

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi dengan menggunakan SPSS 16.0

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,2681.

- d. Uji validitas variabel kinerja pegawai

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai dengan menggunakan SPSS 16.0

Nilai r_{tabel} untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,2681. Uji reliabilitas

Hasil dari pengujian reliabilitas pada kuesioner yang disebarkan pada pegawai MAN 2 Tulungagung dengan menggunakan SPSS 16.0 Bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (kepuasan kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai) dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* dimana konsep dasar uji normalitas ini adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Apabila signifikansi di atas 0,05, maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan, berarti data tersebut normal, demikian pula sebaliknya apabila signifikan di bawah 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, untuk menguji adanya multikolinieritas dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai tolerance. Multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF ≥ 10 atau *tolerance value* $\leq 0,10$. Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada pada rentang 1 sampai 10, demikian juga dengan nilai *tolerance* di atas 0,1, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

- c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian dalam penelitian ini menggunakan metode uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan absolut residualnya (selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi). Apabila signifikansinya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Data

Data penelitian yang dikumpulkan dari hasil kuesioner pegawai MAN 2 Tulungagung diolah dan diuji melalui perhitungan SPSS 16.0 *for windows*. Pengolahan data dilakukan dengan model statistik dengan menggunakan model analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari model regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsungnya.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dengan signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja berdampak nyata terhadap motivasi kerja. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,499 (49,9%). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja diterapkan di MAN 2 Tulungagung, para pegawai tetap memiliki motivasi dalam bekerja. Para pegawai memiliki semangat untuk maju dan mengembangkan potensi diri agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap civitas akademika MAN 2 Tulungagung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Thara Afifah dan Mochammad Al Musadieg (2017) yang menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja signifikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja dengan signifikansi sebesar 0,044 ($<0,05$). Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi sebesar 0,273 (27,3%), artinya pemberian kompensasi sebesar 1 satuan akan menyebabkan perubahan/peningkatan tingkat motivasi sebesar 0,273 satuan. Hal ini dapat diartikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kebijakan pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai MAN 2 Tulungagung, maka motivasi kerja akan dapat lebih ditingkatkan.

Hasil penelitian didukung oleh hasil Satria Negara Demokrat (2011) dan Fitri Rahmadani (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan kepuasan terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi sebesar 0,299 ($>0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung Gita Subakti (2013), menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ini disebabkan rendahnya gaji dan tunjangan serta tidak adanya insentif dan tidak adanya peluang karier dan promosi jabatan. Hasil penelitian yang tidak mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Thara Afifah dan Mochammad Al Musadieg (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dan besarnya pengaruh variabel ini adalah 0,555 (55,5%). Hal ini berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diperoleh, kinerja pegawai semakin meningkat. Pemberian kompensasi akan memicu semangat pegawai dalam memaksimalkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satria Negara Demokrat (2011) dan Supratiningrum dan Zulaikha (2003) yang menyatakan bahwa kompensasi atau riweerd berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$). Besarnya pengaruh variabel ini terhadap kinerja pegawai sebesar 0,431 (43,1%). Setiap kali ada peningkatan motivasi kerja 1%, maka

kinerja pegawai akan meningkat sebesar 43,1%. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Hal ini karena, motivasi berprestasi yang tumbuh dari dalam (intrinsik) diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan yang menunjang pencapaian kinerja.

Perubahan motivasi kerja dalam hal ini kebutuhan akan prestasi terutama dalam hal pengakuan prestasi kerja, peningkatan kualitas kerja, kesempatan untuk berkembang, maka dengan sendirinya peningkatan kinerja para pegawai akan terwujud. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Negara dkk (2014), Sugiarto (2014) dan Kharis (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Linawati (2014) dan Handayani (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Uji analisis jalur menunjukkan bahwa nilai Beta untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah sebesar 0,139 bertanda negatif dengan nilai $\text{Sig.} = 0,299 > \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2), akan tetapi memiliki pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,215, sehingga diperoleh total pengaruh sebesar 0,076. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung dan tidak langsung, akan tetapi pengaruh tidak langsung memiliki nilai Beta lebih tinggi. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja adalah sebagai jembatan antara kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh McNeese-Smith (1996), Morrison (1997), Grant (2001) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja yaitu melalui motivasi kerja sebesar 0,118 (11,8%) dan pengaruh langsung sebesar 0,555 (55,5%). Sehingga pengaruh total yang diperoleh sebesar 0,673 atau 67,3%. Besarnya pengaruh total ternyata lebih besar dari pengaruh langsungnya. Hal ini berarti dengan adanya motivasi kerja, memperkuat pengaruh/hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja dapat berfungsi sebagai variabel pemoderasi (perantara) kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Satria Negara Demokrat (2011) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja secara tidak langsung melalui motivasi. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan Shieh (2008) dan Demokrat (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat berfungsi sebagai pemoderasi dalam hubungan antara kompensasi perusahaan dengan kinerja.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada MAN 2 Tulungagung maka dapat diambil kesimpulan antara lain:

1. Para pegawai memiliki semangat untuk maju dan mengembangkan potensi diri agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan terhadap civitas akademika MAN 2 Tulungagung.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sehingga pemberian kompensasi bisa memotivasi kerja pegawai MAN 2 Tulungagung, maka motivasi kerja akan dapat lebih ditingkatkan.
3. Bahwa di MAN 2 Tulungagung, kepuasan kerja sudah dijalankan dan diakui keberadaannya tetapi belum mampu memberi dampak nyata terhadap kinerja pegawai. Pegawai MAN 2 Tulungagung tetap memiliki semangat dalam meningkatkan kinerjanya meskipun kepuasan kerja ini tidak diterapkan.
4. Dengan penerapan kompensasi ini, pegawai lebih mementingkan

kedisiplinan dan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.

5. Motivasi berprestasi yang tumbuh dari dalam (intrinsik) diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan yang menunjang pencapaian kinerja.
6. Motivasi kerja adalah sebagai jembatan antara kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
7. Adanya motivasi kerja, memperkuat pengaruh/hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja dapat berfungsi sebagai variabel pemoderasi (perantara) kompensasi terhadap kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai secara langsung dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diperoleh.

E. Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti dapat memberikan saran bagi peneliti selanjutnya:

1. Menghilangkan nilai “Netral atau Ragu-Ragu” pada skala likert yang digunakan pada jawaban kuesioner. Dengan tujuan mencegah ketidakseriusan dan kejujuran dalam menjawab dikarenakan kesibukan yang sangat tinggi, walaupun instrumen penelitian memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel lebih besar sehingga hasilnya dapat digeneralisasi dan dapat menarik kesimpulan lebih akurat.
3. Mempertimbangkan faktor-faktor lainnya misalnya budaya organisasi, komitmen organisasi ataupun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Mengkaji lebih mendalam pada cakupan yang lebih luas atau pada lembaga lain, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti terutama dalam pemahaman tentang hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan bagi lembaga berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas,

maka peneliti dapat memberikan saran bagi lembaga sebagai berikut:

1. Agar para pegawai memiliki semangat untuk maju dan mengembangkan potensi diri untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap civitas akademika MAN 2 Tulungagung supaya pihak lembaga yang bertanggung jawab tetap menjaga kenyamanan para pegawainya
2. Kebijakan pemberian kompensasi pegawai MAN 2 Tulungagung, supaya lebih inten demi meningkatkan motivasi kerja.
3. Dalam hal kepuasan kerja agar kinerja pegawai semakin meningkat hendaknya lembaga tetap menjaga stabilitas kenyamanan dalam bekerja.
4. Pemberian penghargaan berupa kompensasi bias meningkatkan kinerja pegawai.
5. Lembaga supaya sering memberikan motivasi agar kinerja pegawai bisa tuntas misal melalui training atau berdoa bersamasebelum mengawali kerja.
6. Perasaan puas seseorang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi maka dari itu supaya lembaga mengembangkan penanaman karakter berbudi pekerti yang luhur.
7. Pemberian kompensasi kepada pegawai tidak harus berupa materi, tetapi bias berupa dukungan spiritual.

F. Daftar Pustaka

- Artadi, 2018. Komitmen Profesional Pada Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 56. No.1 pp:210-222
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :PT. Rineka Cipta
- Demokrat, Satria Negara. 2011. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Digilib.uns.ac.id*.
- Fernet, C; F, Guay; C, Senecal dan S, Austin. 2012. Predicting intra-individual changes in teacher burnout: The Role of Perceived School Environment and Motivational factors. *Teaching and Teacher Education*. 28: 514-525.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003: 21
- Hall T. Douglas. and James Goodale G. 1986. *Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation*, Scott Foresman and Company, Glenview.
- Indrarini. 2009. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang. Tesis, Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- L.Toruan, Benny APB. 2014. Hubungan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara). Skripsi. Departemen Ilmu Administrasi Negara. FISIP. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit : Remaja Rosda Karya. Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan ketiga. Penerbit : Refika Aditama. Bandung
- Miao, C Fred dan R, Evans Kenneth. 2007. The Impact Of Salesperson Motivation On Role Perceptions and Job Performance- A Cognitive and Affective Perspective. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 27 : 89-101.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya
- Priyatno, Duwi. 2008. Analisis Statistik Data Dengan SPSS Yogyakarta : Mediakom.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Seniwoliba, A J dan Nchorbono, AD. 2013. Examining The Role of Motivation On Employee Performance in The Public Sector in Ghana. *Research Journal of Education and Review*. 1:227-249.
- Suparyadi, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2015, Edisi I, Yogyakarta; Andi
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Amara Books