

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPETENCY AND
COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE
UMMUL QURO AL-MUQAROMAH ISLAMIC EDUCATION FOUNDATION
KARAWANG**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM
UMMUL QURO AL-MUQAROMAH KARAWANG**

Aminudin

Universitas Singa Perbangsa Karawang

aminudingabriel@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine, explain and analyze the effect of work motivation, competence and compensation on employee performance, as well as the partial and simultaneous effect of work motivation, competence and compensation on employee performance. The population is 120 and a sample of 92 respondents is taken using the Slovin formula. This research method uses descriptive and verification methods. The results of the study indicate that work motivation has a positive and partially significant influence on employee performance, which is 10.2%. Competence has a positive and significant influence partially on employee performance, which is 15.1%. Compensation has a positive and partially significant effect on employee performance, which is 36.4%. And there is a simultaneous positive and significant influence between Work Motivation, Competence and Compensation on Employee Performance. The total simultaneous effect of work motivation, competence and compensation on employee performance is 61.8%, while the remaining 38.2% is the influence of other variables (ϵ) which were not examined.

Keywords: *Work Motivation, Competence, Compensation, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, serta pengaruh parsial dan simultan Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi sebanyak 120 dan diambil Sampel sebanyak 92 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Metode penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Verifikatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki Pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 10,2%. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 15,1%. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebesar 36,4%. Serta terdapat pengaruh secara simultan yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Total pengaruh simultan Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan sebesar 61,8%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,2% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pada satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, antara lain melalui berbagai macam pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku pelajaran maupun alat peraga, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan peningkatan mutu manajemen sekolah. Namun demikian berbagai mutu pendidikan belum menunjukkan hasil yang cukup menggembirakan dan sebagian besar lainnya masih memprihatinkan.

Sejalan dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan global, pendidikan di Indonesia mengalami dua perubahan yang sangat mendasar, pertama, penerapan konsep manajemen berbasis sekolah. Dengan penerapan konsep ini, penyelenggaraan pendidikan disekolah diharapkan akan lebih demokratis dalam pengelolaan serta pembinaan sekolah dapat disesuaikan dengan kondisi, tuntutan lingkungan masyarakat dan sumber daya yang dimiliki oleh masing-masing sekolah. Kedua, perubahan kurikulum, dari kurikulum yang memberikan penekanan pada materi kepada kurikulum yang berbasis kompetensi. Kurikulum ini menekankan bahwa proses pembelajaran didasarkan pada kompetensi tertentu yang harus dicapai melalui proses pembelajaran. Kurikulum berbasis kompetensi ini bertumpu pada kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh siswa pada setiap tingkatan kelas dan sekolah. Dengan demikian penyelenggaraan proses pembelajaran diharapkan benar-benar dapat menjamin terkuasainya kompetensi oleh siswa sesuai dengan konteks lingkungannya.

Peranan konsep manajemen berbasis sekolah dan pemberlakuan kurikulum berbasis kompetensi menuntut perubahan pula dalam pelaksanaan penilaian. Pelaksanaannya perlu dilakukan secara komprehensif dengan memberdayakan guru dan warga sekolah. Untuk meningkatkan mutu pendidikan secara formal aspek guru mempunyai peranan penting dalam mewujudkannya, disamping aspek lainnya seperti sarana dan prasarana, kurikulum, siswa, manajemen dan pengadaan buku. Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, sebab inti dari kegiatan adalah belajar mengajar dan peran guru didalamnya.

Mengutip (Falah FY, 2003) citra mutu guru sering didengung-dengungkan dibicarakan orang baik yang pro dan yang kontra dan semakin lama citra guru semakin menurun. Masyarakat sering mengeluh dan menuding guru kurang mampu mengajar manakala putra putrinya mendapat nilai yang rendah, rangkingnya merosot atau lain sebagainya. Akhirnya sebagian orang tua mengikut sertakan putra putrinya untuk kursus, privat atau bimbingan belajar.

Belum optimalnya mutu guru menurut (Sudarminta 2000) antara lain tampak dari gejala-gejala berikut: (1) lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan. (2) ketidak sesuaian antara bidang studi yang dipelajari guru yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan, (3) kurang efektifnya cara pengajaran; (4) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh; (5) semakin banyak yang kebetulan menjadi guru dan tidak betul-betul menjadi guru; (6) kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir dan keteguhan sikap dalam cukup banyak guru sehingga dari kepribadian mereka tidak siap menjadi

pendidik. Kebanyakan guru dalam hubungan dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik.

Sementara itu, (Sudjana, 2000) menjelaskan rendahnya pengakuan masyarakat, terhadap profesi guru disebabkan oleh factor-faktor berikut: (1) adanya pandangan sebagian masyarakat, bahwa siapapun dapat menjadi guru asalkan ia berpengalaman; (2) kekurangan guru didaerha terpenci, memberikan peluang untuk mengangkat seseorang yang tidak mempunyai keahlian untuk menjadi guru; (3) banyak guru yang belum menghargai profesinya itu. Perasaan rendah diri karena menjadi guru, penyalahgunaan profesi untuk kepuasan dan kepentingan pribadinya, sehingga wibawa guru semakin merosot.

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemamuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang kompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan orgnaisasi. Tujuan tidak mungkin akan tercapai tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Focus kajian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi – fungsinya agar efektif dan efesien dalam mewujudkan tujuan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan

sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual dan hubungan manusia (Rivai, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta Hal. 198). Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti kompetensi input, kompetensi berbasis transformasional dan kompetensi output.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusaia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional menurut pasal 3 Undang-Undang No. 20 tahnun 2003 menyatakan bahwa: pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan Bangsa. Bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, beriman, cakap, kreatif mendidik dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Permendiknas, 2008 *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional*, PT. SinarGrafin. Jakarta Hal 7).

Tujuan mulia pada saat ini tampaknya sulit tercapai apabila organisasi mempunyai karyawan yang

tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan seorang karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi tidak kalah pentingnya yaitu seorang karyawan mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Tujuan engelolaan system kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumberdaya manusia karena organisasi mempertahankannya untuk mncpai sasaran-sasarannya.

Agar organisasi dapat berkembang secara luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut tidak hanya cukup dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan bersemangat untuk bekerja secara optimal. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energy untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia yang tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal karena adanya motivasi kerja yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan social. Termasuk masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu

bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya yang tinggi.

Dalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan atau keberhasilannya. Kegagalan karwayan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu mengembangkan semangat karyawan dalam bekerja.

Keberhasilan kerja karyawan tidak terlepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan factor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibenkan organisasi kepadanya karyawan juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kejanya tersebut.

Organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan, dengan perkembangan tekhnologi yang pesat terkadang mereka lebih cepat tahu tentang bentuk kehidupan yang jauh disana maupun sekitarnya. Adanya ketergantungan satu sama lain membuat kita perlu menghargai karya orang lain. Apresiasi dunia pendidikan penting adanya yang harus dilakukan untuk memberikan nuansa baru yang bersemangat dalam mencari prestasi demi masa depan organisasi.

Dibawah nuansa naungan Yayasan Pendidikan Islam Ummul Quro Al-muqaromah. Yayasan Pendiikan Islam Ummul Quro Al-muqaromah adalah lembaga pendidikan Islam yang berbadan hukum, yang bersifat social, menyelenggarakan pendidikan sebagai bentuk partisipasi dalam rangka mencerdaskan kehidupan

bangsa. Oleh karena itu Yayasan Pendidikan Islam Ummul Quro Al-Muqaromah sebagai lembaga pendidikan Islam dalam menyelenggarakan karya pendidikan ini menganut system pendidikan Nasional Indonesia Yang didasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, juga harus mengindahkan ketentuan dan harapan serta mengemban Visi Dan Misi dari Yayasan

Yayasan Pendidikan Islam Ummul Quro Al-Muqaromah menyelenggarakan pendidikan di Tingkat Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan PKBM yang beralamat di Jl. Syech Quro No. 270 , Krasak, Tegal Sari Cilamaya Wetan Karawang Jawa Barat. jumlah karyawan sebanyak 120 Orang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Dengan berpedoman pada visi dan misi yang notabeneanya adalah mengutamakan pelayanan kepada mereka yang lemah maka tujuan dari lembaga pendidikan tersebut tidak semata-mata untuk mencari profit tetapi utama dan pertama adalah kepada mereka yang sangat membutuhkannya.

Dengan demikian karyawan yang terlibat dalam Yayasan Pendidikan Islam Ummul Quro Al-Muqaromah adalah mereka yang sungguh-sungguh terpenggil untuk terlibat dalam karya pelayanan dengan rela menerima kompensasi yang hanya dapat memenuhi kebutuhan mereka, artinya kompensasi yang belum sesuai dengan ketentuan umum yang berlaku (aturan gaji pegawai negeri sipil dan upah minimum regional) tetapi sesuai dengan kemampuan yayasan.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah guru/karyawan Yayasan Pendidikan Islam Ummul Quro Almuqaromah yang beralamat di Jl. Syech Quro No.270 Krasak Tegal Sari Cilamaya Wetan Kabupaten Karawang yang berjumlah sebanyak 120 orang. Adapun metode pengambilan sampel dilakukan dengan melihat populasi dari objek penelitian, sejalan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu kinerja Karyawan Pendidikan Islam Ummul Quro Almuqaromah Cilamaya Karawang. Sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin menurut (Sugiyono, 2011), dengan standar *error* 0,05 atau $\alpha = 5\%$ yaitu:

$$n = 120 / (1 + 120 \times 0,05^2) = 92$$

Sampel \approx 92 orang

Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis jalur dengan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besaran Hubungan Antar Variabel Bebas

Tabel 1. Hasil uji Korelasi

		Correlations			
		Motivasi	Kompetensi	Kompensasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.540**	.527**	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
Kompetensi	Pearson Correlation	.540**	1	.591**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
Kompensasi	Pearson Correlation	.527**	.591**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.571**	.630**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisis di atas diperoleh besaran koefisiensi korelasi antar variabel bebas yaitu Motivasi dengan Kompetensi adalah 0.540 artinya hubungannya Sedang dan

Positif, Motivasi dengan kompensasi adalah 0,527 artinya hubungannya Sedang dan Positif, Kompetensi dengan kompensasi adalah 0,591 artinya hubungannya Sedang dan Positif.

Analisis Jalur

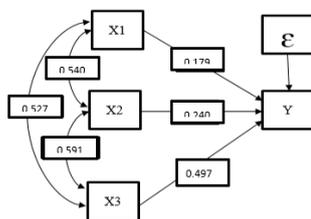
Tabel 2. Koefisien Jalur

Model		Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	4.165	3.730		1.117	.267
	Motivasi	.202	.093	.179	2.175	.032
	Kompetensi	.209	.076	.240	2.765	.007
	Kompensasi	.929	.160	.497	5.792	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas koefisien jalur X1 terhadap Y yaitu sebesar 0.179, sehingga diperoleh persamaan Y = 0.179. X2 terhadap Y yaitu sebesar 0.240, sehingga diperoleh persamaan Y = 0.240. koefisien jalur X3 terhadap Y yaitu 0.497, sehingga diperoleh persamaan Y = 0.497.

Berdasarkan uraian di atas Koefisien jalur variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat digambarkan seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1. Koefisien Jalur Variabel Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar di atas. Adapun persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.179 X1 + 0.240 X2 + 0.497 X3 + \epsilon$$

Keterangan :

- X1 = Motivasi
- X2 = Kompetensi
- X3 = Kompensasi
- Y = Kinerja Karyawan
- ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

Pengaruh Parsial Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%, degree of freedom (df) = (n-2) = 92-2 = 90 diperoleh T tabel = 1,661. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa T hitung = 2,175 dan sig. 0,032. Pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Pengaruh Parsial Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Struktural	Sig.	α	T hitung	T tabel	Kesimpulan
ρYx1 = 0	0,032	0,05	2,175	1,661	Ho ditolak

Sumber : Peneliti, Hasil Pengolahan Data 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (0,000) < (0,05) dan T hitung (2,175) > T tabel (1,661). Dengan demikian kesimpulan bahwa Motivasi secara Parsial berpengaruh Positif namun Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%, degree of freedom (df) = (n-2) = 92-2 = 90 diperoleh T tabel = 1,661. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa T hitung = 2,765 dan sig. 0,007. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Pengaruh Parsial Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Struktural	Sig.	α	T hitung	T	Kesimpulan
------------	------	---	----------	---	------------

$\rho_{Y_{x1}} = 0$	0,007	0,050	2,765	tabel	1,661	Ho ditolak
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------	------------

Sumber : Peneliti, Hasil Pengolahan Data 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $(0,007) < (0,050)$ dan T hitung $(2,765) > T$ tabel $(1,661)$. Dengan demikian kesimpulan bahwa Kompetensi secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Parsial Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja

Untuk pengaruh Kompensasi secara parsial Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan 5%, degree of freedom $(df) = (n-2) = 92-2 = 90$ diperoleh T tabel = 1,661. Berdasarkan tabel di atas T hitung = 5,792 dan sig. 0,000. Pengaruh Kompensasi secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Struktural	Sig.	α	T hitung	T tabel	Kesimpulan
------------	------	----------	----------	---------	------------

$\rho_{Y_{x1}} = 0$	0,000	0,050	5,792	1,661	Ho ditolak
---------------------	-------	-------	-------	-------	------------

Sumber : Peneliti, Hasil Pengolahan Data 201

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $(0,000) < (0,050)$ dan T hitung $(5,792) > T$ tabel $(1,661)$. Dengan demikian kesimpulan bahwa Kompensasi secara Parsial berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis Pengaruh Variabel Secara Simultan

Untuk pengaruh antara Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan $(\alpha) = 5\%$ degree of freedom $(df) = (n-2) = 92-2 = 90$, diperoleh F tabel 6,390 sedangkan F hitung dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Nilai F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3614.122	3	1204.707	47.363	.000 ^a
	Residual	2238.346	88	25.436		
	Total	5852.467	91			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Peneliti, Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan F hitung 47,363 dan Sig. 0,000. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Pengaruh Simultan Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Struktural	Sig.	α	F hitung	T tabel	Kesimpulan
------------	------	----------	----------	---------	------------

$\rho_{Y_{x1}} = 0$	0,000	0,050	47,363	6,390	Ho ditolak
---------------------	-------	-------	--------	-------	------------

Sumber : Peneliti, Hasil Pengolahan Data 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa uji Sig. $(0,000) < (0,050)$ dan F hitung $(47,363) > F$ tabel $(6,390)$ maka Ho ditolak. Dengan demikian secara Simultan Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Parsial Motivasi, Pemberdayaan dan Kompetensi secara Parsial terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan 0,102 yaitu sebesar 10,2%. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Bambang Kristianto Wibowo (2015) bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini Kompetensi memiliki pengaruh yang

positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan 0,151 yaitu sebesar 15,1%. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Dina Rande, 2016) bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan 0,364 sebesar 36,4%. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Alisyah Putri, 2017), (Suci Putri Lestari, 2014) dan (Dina Rande, 2016) bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Simultan (Bersama-Sama) Motivasi, Pemberdayaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa total pengaruh simultan Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 0,618 yaitu sebesar 61,8%, sedangkan sisanya 0.382 yaitu sebesar 38,2%% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Suci Putri Lestari, 2014) dan (Dina Rande, 2016) **bahwa secara** simultan Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa tanggapan responden berpendapat Baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sudah tinggi. Skor tertinggi sebesar 394 yaitu indikator tim bekerja dengan kekompakan atau bekerja sama, hal ini mendapat tanggapan sangat baik dari karyawan yang artinya bahwa karyawan telah bekerja sama dengan

baik jika mendapat tugas atau bahkan mereka saling membantu jika mendapat kendala dalam pekerjaannya.

Sedangkan skor terendah sebesar 361 yaitu bekerja dengan kasadaran bahwa mencapai target merupakan prioritas utama, namun hal ini mendapat tanggapan baik dari karyawan yang artinya bahwa karyawan telah bekerja dengan motivasi yang tinggi dengan mengutamakan target kerja jadi yayasan perlu untuk membuat tantangan target yang bervariasi dengan kecenderungan bertingkat atau meningkat dan disertai dengan kompensasi atau insentif sehingga dari waktu ke waktu produktivitas dan kinerja karyawan akan lebih baik dan tercapai tujuan yayasan. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan 0,102 yaitu sebesar 10,2%. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan 0,151 yaitu sebesar 15,1%.

Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan 0,364 sebesar 36,4%. total pengaruh simultan Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 0,618 yaitu sebesar 61,8%, sedangkan sisanya 0.382 yaitu sebesar 38,2% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sumarno. (2008). Delapan Pertanyaan Untuk Membantu Menilai Kinerja Guru di Sekolah. Online (<http://www.gurukreatif.wordpress.com/2008/01/23-/delapan-pertanyaan>), (diakses tanggal 27 Januari 2009)
- Akhmad Sudrajad. (2008). Manajemen Kinerja Guru. Online artikel. (<http://akhmadsudrajad.wordpress.com>)

- com/2008/11/21/konsep-enilaian-kinerjaguru) (diakses tanggal 27 Januari 2014)
- Ali Atas Siregar. (2005). *Deskripsi Kurikulum Berbasis Kompetensi dan Implementasinya terhadap Kegiatan Belajar Mengajar*. Jakarta. PT. Intimedia Cipta Nusantara
- Aminudin. (2005). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi VI Yogyakarta*. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kerja Sama.
- CHR. Jimmy L. Gaol. (2014). *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Dessler, Gerry, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. PT. Intan Sejati Klaten.
- Echols, J dan Syadili, Hasan, (1996). *Kamus Bahasa Inggris Indonesia*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Ghozali, Imam, (2005). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS*.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely, 2004. *Organisasi*. Jakarta : PT. Erlangga,
- Gordon, Anderson, (1992). *Managing Performance Appraisal System*. UK. Strathclyde Bisnis School.
- Handoko Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E.
- Hasibuan, Malayu, (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung. : CV. Pustaka Setia
- Husein, Umar, (2002). *Metode riset Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedis Pustaka Utama,
- Iskandar Agung, Yufri d awati. *Panduan Meningkatkan Kompetensi Bagi Guru, kepala sekolah dan Pengawas*. Jakarta : PT. Bestari Buana Murni.
- Keith Davis, John W. Newstrom. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Lilik Aslichati, H. I. Prasetyo Bambang, Prasetyo Irawan. (2011). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Malthias, R. L dan Jackson, (2006). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta.
- Mangkupawira, Sja fri. (2009). *Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Manulang, M, (1994). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Manulang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E
- Muhamad Teguh, (2004). *Metode Kuantitatif untuk analisis ekonomi dan bisnis*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, (2007). *Menjadi guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Yang kreatif dan Menyenangkan* Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmojo, Soekidjo, (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Prawirosentono, suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF E.
- Rampesad, Hubert, K, (2006). *Pertajam Kompetensi Anda dengan Personal Balance Scorecard. Sinergikan Ambisi Pribadi dengan*

- Ambisi perusahaan Anda*. Edisi Indonesia. PPM. Jakarta.
- Raymond A. Noe, John R. Holenbeck, Berry Gerhart, Patrick M, Wright. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusiamenapai keunggulan bersaing*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. P, dan Judge, Timothy A, (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta : Salemba Empat,
- Robbins, Stephen P, (1996). *Perilaku Organisasi Jilid II, alih bahasa hadayana pujaatmaka*, Jakarta : Prenhalindo
- Rosanto Dwi Handoyo, Ahmad Sjafii. (2008). *Ekonomi Sumber daya Manusia*. Jakarta : Universitas Terbuka.
- Ruky, Achmad, (2006). *Sumber Daya manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas* Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Shukla Subir. (2008). *Mulainya Sebuah Perjalanan: Peningkatan Kinerja Guru di India*. <http://www.idpeurope.org/eenet/newsletter5indonesia/page24.php>(diakses tanggal 09Maret 2013)
- Siagian, S. P, (2004). *Manajemen Internasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Simanjutak, P, (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Jakarta : Penerbit FE UI.
- Soeharyo, S. dan Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi,
- Suharsimi Arikunto. (2008). *Prosedu Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Syaiful Kadir, (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Disiplin Kerja, Terhadap Budaya Mutu Guru* (Suatu Penelitian pada SMA se- Kota Gorontalo), *Jurnal Ilmu Pendidikan Pedagogika*, 3(4).
- Taylor Webb, (2002). *Teacher Power: the exercise of professional autonomy in an era of strict accountability*. *Teacher Development: An international journal of teachers' professional development*. UK; Routledge Informa Ltd On line Journal.<http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13664530200200156>(diakses tanggal 15 Januari 2013)
- Veithzal, Rivai, (2008). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan meningkatkan daya saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarsunu Tulus, (2002). *Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang : Universitas Muhammadiyah malang.
- Wuklir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta : PT. Multipresindo.
- Zuriah Nurul. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.