**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI**

**DI SMK BHAKTI ADI HUSODO**

Oleh : Iwan Sulistyawan

|  |
| --- |
|  |

**ABSTRACT**

*This research was held at SMK Bhakti Adi Husodo, which was motivated by the not yet optimal performance of employees at SMK Bhakti Adi Husodo which was caused by leadership and compensation that were still lacking and also motivation that was not optimal.*

*This research intend to measure the leadership, compensation and motivation of the employees performance in SMK Bhakti Adi Husodo, and to study the effect of leadership to the motivation, the effect of compensation to the motivation, the effect of both leadership and compensation simultaneously to the motivation, and the effect of motivation to the employee performance in SMK Bhakti Adi Husodo.*

*The Method used in this research was Survey Method with Multi-Analysis approach, which explains causal relationship and hypothesis examination. The respondent of this research was 38 employees staffs of SMK Bhakti Adi Husodo. This research analyzed using Quantitative Analysis which covers respondent score and Statistical Analysis which covers path analysis.*

*The result shows that (1) The leadership positively and significantly affects the motivation; (2) The compensation positively and significantly affects the motivation; (3) The motivation positively and significantly affects the performance; (4) Both the leadership and the compensation positively and significantly affect the motivation, simultaneously; and (5) The leadership and the compensation have positive and significant effect to the motivation which impact the employee performance.*

*Keywords: Leadership, Compensation, Motivation, Employee Performance*

**ABSTRAK**

**PENGARUH KEPEMIMPIAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMK BHAKTI ADI HUSODO**

Penelitian ini dilakukan di SMK Bhakti Adi Husodo, yang dilatarbelakangi belum optimalnya kinerja pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo yang diduga disebabkan oleh kepemimpinan dan kompensasi yang masih kurang dan juga motivasi yang belum optimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai SMK Bhakti Adi Husodo serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi, pengaruh kompensasi terhadap motivasi, pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai SMK Bhakti Adi Husodo.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan multi analisis, yang menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Responden penelitian ini merupakan 38 pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan analisis statistik. Analisis kunatitatif meliputi skor responden sedangkan analisis statistik meliputi analisis jalur.

Berdasarkan hasil penelitian (1) kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi; (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; (3) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja; (4) Kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi; dan (5) Kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi serta berdampak pada kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

|  |
| --- |
| **PENDAHULUAN** |

Perkembangan teknologi di era globalisasi saat ini berkembang dengan sangat pesat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut secara tidak langsung mengubah bagaimana cara kita untuk hidup dan bekerja. Teknologi yang berubah menjadi salah faktor yang dihadapi oleh sebuah organisasi atau instansi, sehingga dapat membuat pimpinan untuk berkoordinasi tentang tatanan kerja seluruh karyawan agar berjalan secara efektif dan efisien. Dunia pendidikan merupakan tonggak maju mundurnya suatu bangsa. Perkembangan dunia pendidikan pada era informasi dan era globalisasi pada saat ini memerlukan sumber daya manusia yang bermutu, yang dapat menyikapi perkembangan jaman sesuai dengan perubahan dan kemajuan intelektual serta teknologi.

Dalam perkembangan sebuah organisasi atau instansi, sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah faktor yang sangat menentukan. Sumber daya manusia ini bergerak, berfikir dan berencana demi mencapai segala arah tujuan organisasi atau instansi. Pemenuhan sumber daya manusia yang bermutu dan berkompetensi perlu disikapi dengan berbagai cara juga berbagai macam solusi untuk mengatasi berbagai kendala yang ada.

Sebagian besar organisasi, kinerja karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasional. Hal ini berarti kinerja pegawai sangat penting untuk kesuksesan sebuah organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang stabil dan optimal, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Menurut Edison (2016 : 202) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti motivasi, kompensasi, kompetensi, komunikasi, sistem, pemimpin, budaya perusahaan, komitmen, dan lain-lain.

SMK Bhakti Adi Husodo Garut sebagai salah satu institusi yang menyiapkan tenaga kerja, dituntut mampu menghasilkan lulusan sebagaimana yang diharapkan oleh dunia kerja. Tenaga kerja yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, memiliki daya adaptasi dan daya saing yang tinggi. Atas dasar itu, pengembangan kurikulum dalam bentuk Kurikulum SMK Bhakti Adi Husodo Garut merupakan sebagai upaya implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan rangka penyempurnaan pendidikan menengah kejuruan harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan dunia kerja.

Kenyataan yang terjadi di lapangan, tingkat kinerja ditinjau dari kedisiplinan kehadiran pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo masih belum maksimal. Data yang diperoleh dari bagian Tata Usaha menunjukkan tingkat kehadiran guru dalam tiga tahun terakhir masih dibawah 90%.

Motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins, 2009:214). Motivasi menjadi sebuah hal yang sangat penting bagi manajemen agar seluruh pegawai terus memberikan peran yang postitif sesuai dengan tujuan instansi. Dengan motivasi ini, pegawai akan lebih memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan segala pekerjaan yang diberikan kedepannya. Sedangkan seorang pegawai tanpa motivasi dalam menjalankan pekerjaan tidak akan sesuai dengan standar suatu istitusi. Bahkan sekalipun seorang pegawai ketika memiliki kemampuan yang lebih secara teknis apabila tanpa motivasi dalam menjalankan pekerjaannya akan mendapatkan hasil akhir yang kurang memuaskan.

Kepemimpinan menurut Bangun (2012:3) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Dan hal tersebut secara langsung dapat memberikan dampak terhadap kinerja para pegawai di sekolah.

Bentuk kompensasi yang sudah dilaksanakan di SMK Bhakti Adi Husodo selama ini masih terbatas hanya pujian secara lisan dan belum dilaksanakan dalam pemberian secara material atau finansial. Dalam penelitian Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair (2019) menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian berupaya mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi motivasi kerja di SMK Bhakti Adi Husodo Garut, sehingga pemangku kepentingan bisa mengetahui dan dapat menerapkan hasil kajian dari penelitian ini untuk dilakukannya suatu tindakan nyata dalam menyelesaikan permasalahan yang ada khususnya di SMK Bhakti Adi Husodo.

|  |
| --- |
| **RUMUSAN MASALAH** |

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan di SMK Bhakti Adi Husodo.
2. Bagaimana kompensasi di SMK Bhakti Adi Husodo.
3. Bagaimana motivasi kerja guru di SMK Bhakti Adi Husodo.
4. Bagaimana kinerja guru di SMK Bhakti Adi Husodo.
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja di SMK Bhakti Adi Husodo.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di SMK Bhakti Adi Husodo.
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi di SMK Bhakti Adi Husodo.
8. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Bhakti Adi Husodo.

|  |
| --- |
| **TUJUAN PENELITIAN** |

Beranjak dari rumusan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan mengkaji kepemimpinan di SMK Bhakti Adi Husodo.
2. Mengetahui dan mengkaji kompensasi di SMK Bhakti Adi Husodo.
3. Mengetahui dan mengkaji motivasi kerja guru di SMK Bhakti Adi Husodo.
4. Mengetahui dan mengkaji kinerja guru di SMK Bhakti Adi Husodo.
5. Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi guru di SMK Bhakti Adi Husodo.
6. Menganalisis besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi guru di SMK Bhakti Adi Husodo.
7. Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi di SMK Bhakti Adi Husodo.
8. Menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK Bhakti Adi Husodo.

|  |
| --- |
| **LANDASAN TEORI** |

* 1. **Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2016:218) kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan menurut Fahmi (2016:122), Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Dimensi kepemimpinan sebagai innovator dengan indikator : (a) kemampuan pimpinan dalam berinovasi, (b) kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan. Dimensi kepemimpinan sebagai komunikator dengan indikator : (a) kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi, (b) kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan. Dimensi kepemimpinan sebagai motivator dengan indikator : (a) kemampuan pimpinan mendorong pegwai bekerja sesuai tanggung jawab, (b) kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dimensi kepemimpinan sebagai kontroler dengan indikator : (a) kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan, (b) kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

* 1. **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Adapun dimensi kompensasi dibagi menjadi dua yaitu : Dimensi kompensasi finansial langsung dengan indikator-indikator : (a) gaji, (b) bonus, (c) insentif. Dimensi kompensasi tidak langsung dengan indikatir-indikator : (a) tunjangan kesehatan, (b) tunjangan liburan, (c) tunjangan hari raya, (d) tunjangan program pensiun.

* 1. **Motivasi**

Menurut Wexley dan Yukl Abd. Madjid (2016:62) motivasi kerja adalah “Segala sesuatu yang menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja”. Kemudian Robbins menyatakan bahwa motivasi merupakan “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kea rah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu”.

Adapun dimensi motivasi kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu : kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi dan kekuasaan. Dimensi kebutuhan berprestasi memiliki indikator sebagai berikut : (a) berusaha mencapai prestasi tinggi, (b) keinginan untuk dapat umpan balik, (c) bersedia menerima resiko, (d) bertanggung jawab. Dimensi kebutuhan untuk berafiliasi meliputi indikator-indikator sebagai berikut : (a) memperhatikan hubungan pribadi (b) kerjasama dengan rekan kerja, (c) sifat terbuka dan menerima saran, (d) komunikatif dan ramah. Dimensi kebutuhan untuk kekuasaan meliputi indikator-indikator (a) mempunyai ide untuk memimpin, (b) aktif dalam tentukan arah pekerjaan, (c) berperan dalam pengambilan keputusan, dan (d) memiliki pengaruh terhadap pegawai lain.

* 1. **Kinerja**

Menurut LAN dalam Abd. Madjid (2016: 9) Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah “*performance*”. Kinerja bukan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu (Kane). Prestasi kerja (performance) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya. Kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja.

Adapun dimensi motivasi kerja terdiri dari tujuh dimensi : kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, waktu, orientasi pelayanan, kerjasama, integritas, disiplin. Dimensi kualitas hasil pekerjaan memiliki indikator sebagai berikut : (a) penyelesaian pekerjaan, (b) handal, (c) sesuai *job description*, (d) teliti, (e) hasil pekerjaan. Dimensi kuantitas hasil pekerjaan memiliki indikator sebagai berikut : (a) jumlah pekerjaan, (b) kesesuaian target dan hasil. Dimensi waktu memiliki indikator sebagai berikut : (a) ketepatan, (b) standar waktu pekerjaan. Dimensi orientasi pelayanan memiliki indikator sebagai berikut : (a) sikap dalam pelayanan, (b) kemampuan memberikan pelayanan, (c) ramah dan sopan, (d) kreatifitas dalam pekerjaan. Dimensi kerjasama memiliki indikator sebagai berikut: (a) kerjasama dengan rekan kerja, (b) sikap terbuka terhadap pendapat, (c) menerima pendapat oranglain, (d) mempunyai pergaulan yang luas, (e) kerjasama dengan unit lain. Dimensi integritas memiliki indikator sebagai berikut : (a) berkerja sesuai dengan nilai, norma dan etika, (b) menjaga nama baik instansi, (c) disiplin dan tanggungjawab. Dimensi disiplin memiliki indikator sebagai berikut : (a) kehadiran di tempat kerja, (b) disiplin dalam pencapaian target, (c) efektivitas waktu kerja

|  |
| --- |
| **METODE PENELITIAN** |

1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan d SMK Bhakti Adi Husodo Garut

1. **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo yang berjumlah 38 orang. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai responden. Dalam hal ini jumlah sampel keseluruhan adalah sebanyak 38 orang.

1. **Teknik Pengumpulan data**

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer bersumber dari jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden dan melakukan wawancara. Sedangkan data sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber seperti: jurnal penelitian yang berhubungan dengan subtansi penelitian, website/internet, dan buku-buku.

1. **Teknik Analisis Data**
2. **Uji Validitas**

Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jadi dapat dikatakan bahwa, semakin tinggi tingkat validitas suatu alat ukur, akan semakin mampu mencapai sasarannya. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat validitas akan semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen ukur tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan makna dan tujuan pengukuran tersebut.

Untuk mencari nilai validitas dari sebuah item kita akan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut. Apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka di katakan item tersebut kurang valid. Metode korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment.*

Untuk menguji tingkat validitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi pearson dengan rumus:

$$r= \frac{n\sum\_{}^{}XY- \left(\sum\_{}^{}X\right)\left(\sum\_{}^{}Y\right) }{\sqrt{\left\{n\sum\_{}^{}X^{2}-\left(\sum\_{}^{}X\right)^{2}\right\}}\left\{n\left(\sum\_{}^{}Y\right)^{2}-\left(\sum\_{}^{}Y\right)^{2}\right\}}$$

Keterangan :

r = Koefisien kolerasi

n = Jumlah sampel

X = Skor per item pertanyaan

Y = Skor total

1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi/keajegan data dalam interval waktu tertentu (Sugiyono, 2014:1). Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali yang menghasilkan data yang sama (konsisten). Uji reliabilitas ini untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsisten alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekolompok individu, walaupun dilakukan terhadap pernyataan yang sudah valid, untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2014:110), menyatakan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Keputusan pengujian reliabilitas instrumen sebagai berikut:

* + - 1. Instrumen dikatakan reliabel jika r hitung > r tabel
			2. Instrumen dikatakan tidak reliabel jika r hitung < r tabel
1. **Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis**
2. **Rancangan Analisis**

Pengolahan data akan dilakukan beberapa tahap sebagai berikut:

1. Tahap pertama, dilakukan penyeleksian data (data primer dan data Sekunder).
2. Tahap kedua, data dan informasi yang telah diseleksi kelompokkan sesuai dengan jenis atau tujuan berdasarkan pokok permasalahan kemudian dibuat data kuantitatif dalam bentuk tabel sebagai bahan analisis.
3. Tahap terakhir, Penulis melaksanakan langkah-langkah pengolahan data dengan tahapan, sebagai berikut (Rully, 2014: 162) :
	1. Verifikasi data, dengan cara:
		* 1. Mengevaluasi kinerja tenaga lapangan, apakah sudah sesuai dengan arahan atau pedoman yang diberikan atau belum;
			2. Memeriksa kelengkapan dan kejelasan data yang terkumpul;
			3. Melihat kesatuan ukuran.
	2. Klasifikasi dan pengkodean pada butir penyataan atau pertanyaan yang dikelompokkan berdasarkan kisi-kisi yang dibuat sebelumnya.
	3. Entri data adalah proses memasukkan data ke komputer.
	4. Analisis statistik.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisa deskriftif untuk variabel yang bersifat kualitatif dan analisa verivikatif berupa pengujian menggunakan uji statistik.

1. **Uji Hipotesis**

Setelah koefisien masing-masing variabel diketahui selanjutnya mengetahui apakah variabel yang dihipotesiskan diterima atau ditolak. Konsep hipotesis penelitian tersebut secara statistik dapat dinyatakan dengan pernyataan hipotesis nol (H0), dan hipotesis lain (H1).

|  |
| --- |
| **HASIL PENELITIAN** |

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji validitas dan uji realibilitas. Dari uji validitas diperoleh hasil bahwa data variabel valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Kemudian dari uji reliabilitas diperoleh hasil bahwa seluruh variabel valid dan reliabel maka instrumen (kuisioner) yang digunakan valid atau reliabel.

**Kepemimpinan**

**(X1)**

**Kompensasi**

**(X2)**

0.658

0.925

**Kinerja**

**(Z)**

**Motivasi**

**(Y)**

R2YX1X2= 74.90%

R2ZY = 61.40%

0.386

0.418

0.531

 0.784

0.251

**Gambar 1. Struktur Analisis Jalur Keseluruhan**

Uraian hasil pengolahan data diatas dapat diringkas sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.**

Ringkaan rekapitulasi hasil pengolahan data

|  |  |
| --- | --- |
| **No** | **Keterangan** |
| 1 | Hubungan X1 dan X2 |
| 2 | Besarnya pengaruh X1 terhadap Y secara langsung |
| 3 | Besarnya pengaruh X1 terhadap Z melalui Y secara tidak langsung |
| 4 | Besarnya pengaruh X2 terhadap Y secara langsung |
| 5 | Besarnya pengaruh X2 terhadap Z melalui Y secara tidak langsung |
| 6 | Besarnya pengaruh X1 dan X2 terhadap Y secara bersamaan |
| 7 | Besarnya pengaruh Y terhadap Z  |

|  |
| --- |
| **PEMBAHASAN** |

* + - 1. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi. Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi baik pengaruh langsung atau tidak langsung sebesar 32,07%.

Kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai karena kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja pada suatu organisasi. Semakin baik Kepemimpinan dalam melaksanakan fungsinya dalam suatu organisasi tentunya akan membuat motivasi kerja pegawai menjadi meningkat. Kepemimpinan adalah bagian penting dalam manajemen organisasi, yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Novtri Mariatie, dkk (2021) bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Perhatian dari kepala sekolah dapat mendorong semangat guru dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal ini menunjukan adanya kesesuaian antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dimana kepemimpinan merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, maka peneliti menentukan sikap setuju bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja.

* + - 1. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil analisa dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi baik pengaruh langsung atau tidak langsung sebesar 42,80%.

Kompensasi sangat penting artinya bagi pegawai, karena besar atau kecilnya kopmpensasi akan menjadi ukuran nilai dari kerja pegawai itu sendiri. Karena besar atau kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi yang benar maka akan mendorong karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aan Hardiyana, Sentot Iskandar, Leli Nurlaila (2013) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

* + - 1. **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di SMK Bhakti Adi Husodo.

Pengaruh total atau pengaruh secara bersama-sama (simultan) kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi adalah sebesar 74,90%, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 25,10% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fridayanti, et, al (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru SMK XYZ. Dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan dapat bersama-sama mempengaruhi motivasi kerja pada staff karyawan maupun tenaga pendidik di suatu instansi perusahaan atau sekolah.

1. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo sebesar 61,40 %. Sedangkan sisanya 39,60% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil ini sejalan dengan temuan sebelumnya (Andriani et al., 2018; Kartini & Kristiawan, 2019; Septi Andriani, Nila Kesumawati, 2018; Sulasminten, n.d.; Yusuf, 2017), dimana motivasi dapat meningkatkan kinerja. Kebutuhan berprestasi dan kebutuhan berafiliasi dalam penelitian ini mendorong peningkatan kinerja guru. Kinerja guru dapat lebih ditingkatkan lagi yaitu dengan cara memberikan berbagai macam motivasi baik secara pribadi maupun profesi sehingga dapat menunjang kinerja guru kearah yang lebih baik dan bertanggung akan pekerjaannya.

Penelitian yang serupa oleh Defri Edasa dan Elsanra Eka Putra (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja pegawai. Semakin baik Motivasi Kerja pegawai tentunya akan meningkatkan Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh baik buruknya Motivasi Kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.

|  |
| --- |
| **KESIMPULAN DAN SARAN** |

1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo, maka pada bagian akhir penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan kepala sekolah di SMK Bhakti Adi Husodo sudah baik tetapi masih belum optimal. Hal ini dikarenakan secara garis besar seluruh fungsi kepemimpinan telah dipahami dan diterapkan dengan baik oleh Kepala Sekolah, (2) Kompensasi di SMK Bhakti Adi Husodo sudah cukup baik tetapi belum optimal, yang paling baik adalah pemberian kompensasi finansial langsung pada item menerima insentif sesuai dengan tingkatan posisi atau jabatan, (3) Motivasi kerja pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo secara umum cukup baik, digambarkan dengan konstribusi paling besar mengenai kebutuhan berafiliasi yakni keinginan dalam hubungan dengan rekan kerja di sekolah atau kepala sekolah dalam hubungan yang harmonis, (4) Kinerja pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo sudah cukup baik tetapi belum optimal, untuk indikator yang paling tinggi adalah kemampuan bekerjasama dalam tim, (5) Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja di SMK Bhakti Adi Husodo baik langsung dan tidak langsung, (6) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja di SMK Bhakti Adi Husodo baik langsung dan tidak langsung, (7) Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja SMK Bhakti Adi Husodo, (8) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo.

1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan mengenai penelitian pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi serta implikasinya terhadap kinerja pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan di masa yang akan datang bagi SMK Bhakti Adi Husodo : (1) Saran untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Bhakti Adi Husodo : (a) Kepala sekolah diharapkan memberikan kepercayaan pekerjaan kepada pegawai agar pegawai dalam bekerja lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, dan dalam pelaksanaannya kepala sekolah melakukan pengawasan dan pengarahan, (b) Kepala sekolah diharapkan menerapkan kepemimpinan yang terbuka dan transparansi dalam berbagai hal untuk meningkatkan rasa percaya pada seluruh guru dan karyawan. (c) kepala sekolah harus memahami fungsi dan perannya sebagai pemimpin dan lebih fokus lagi terhadap keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. (2) Saran untuk Kompensasi di SMK Bhakti Adi Husodo : (a) Kepala sekolah diharapkan bisa mengelola besaran kompensasi yang harus diberikan kepada guru dilihat dari prestasi dan kontribusi yang ditunjukan masing-masing guru, (b) Kepala sekolah diharapkan bisa lebih terbuka terhadap setiap kendala yang selama ini menyebabkan belum terealisasinya kebijakan program tunjangan kesehatan dan tunjangan program pensiun dan yang menjadi harapannya program tersebut dapat segera direalisasikan kepada seluruh pegawai secara proporsional disesuaikan dengan kemampuan sekolah. (3) Saran untuk Motivasi di SMK Bhakti Adi Husodo : (a) Kepala sekolah diharapkan memberikan penghargaan berupa ucapan, piagam atau kesejahteraan bagi pegawai yang berprestasi sehingga para pegawai berusaha untuk melakukan peningkatan prestasi dan kualitas kerjanya, (b) Kepala sekolah diharapkan memberikan kepercayaan dan rasa hormat serta memberikan sedikit kebebasan kepada pegawai agar mereka dapat mengatur beban kerja mereka sendiri dan menentukan siklus kerja yang membuat mereka nyaman dan [bekerja lebih produktif](https://www.qubisa.com/article/tips-lebih-produktif-dengan-time-management), (c) Kepala sekolah diharapkan melakukan *morning breafing* untuk membahas pentingnya bersikap komunikatif dan ramah terhadap rekan kerja supaya tercipta suasana yang nyaman di sekolah yang pada akhirnya akan menghasilkan tim sekolah yang solid. (4) Saran untuk Kinerja Pegawai di SMK Bhakti Adi Husodo : (a) Pada indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebaiknya pihak memberikan apresiasi bila pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, (b) Pada indikator memanfaatkan waktu seefisien mungkin dalam melakukan pekerjaan diharapkan memberikan pelatihan manajemen waktu, pemimpin dapat melakukan *coaching* dalam hal memotivasi pegawai apabila terlihat pegawai tersebut tidak mampu memanfaatkan waktu dengan efesien.

|  |
| --- |
| **DAFTAR PUSTAKA** |

1. **Buku**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya

Aditama Tjandra Yoga. 2007. Manajemen Administrasi Rumah sakit. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database

Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.

Dadang Suhardan, dkk. 2011. Manajemen Pendidikan. Bandung : Penerbit Alfabeta

Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung

Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

Hendyatno Soetopo, Perilaku Organisasi Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan, PT Remaja Rosda Karya Bandung 2012, hlm.210

Indrawan, Rully., Yaniawati, R. Poppy, 2014. Metodologi Penelitian. Bandung: PT. Refika Aditama.

Juni Priansa, Donni. 2018. Kinerja dan Profesionalisme Guru. Alfabeta. Bandung

Koencoro, G. D. 2013. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja, Universitas Brawijaya.

Kusnendi, 2013. Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi Program SPSS. Universitas. Pendidikan Indonesia.

Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Masram, 2017. Manajemen Sumber Daya Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Nazir, Moh. 2009. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia

Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : RajaGrafindo Persada

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Safroni, 2012, Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi), Yogyakarta : Aditya Media Publishing.

Silaban, E. Bernard. 2012. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.

Sondang Siagian, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Bandung.

Stephen P.Robbins, 2009. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.

Supardi. 2014. Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Thoha, Miftah. (2010). Kepemimpinan dalam Menejemen. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Edisi kedua, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Zaiful, Moh. 2018. Reward & Punishment dalam Pendidikan. Literasi Nusantara. Malang

Zikmund, Babin., carr \* Griffin, (2010). Business Research Methods (8thed), Canada: SouthWestern Cengage Learning.

1. **Peraturan Perundang-Undangan**

\_\_\_\_\_\_\_\_. 2003. Undang-Undang No. 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta

\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2011 . Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

1. **Jurnal Hasil Penelitian**

Aan Hardiyana, Sentot Iskandar, Leli Nurlaila. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2

Angga Pratama, dkk. 2021. The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, MotivationAnd Compensation On Mathematics School Teacher Performance. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education.

Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen

Djoko Setyo Widodo. 2017. The Effect Of Compensation, Leadership And Organizational Culture Through Work Motivation On Employee Performance. Jurnal Manajemen\_Fakultas Ekonomi dan Bisnis-Universitas Merdeka Malang.

Erwin Ferry Manurung. 2020. The Effects of Transformational Leadership, Competence and Compensation on Work Motivation and Implications on the Performance of Lecturers of Maritime College in DKI Jakarta. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding.

Fina Fridayanti, Ngadino Surip Diposumarto, dan Satrio Wibowo Edi. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implementasi Pada Kinerja Guru SMK XYZ. Jurnal SWOT

Hanayasa, Jalal dan Muhammad Bin Majid. 2018. *Employee Motivation and Its Role in Improving the Productivity and Organizational Commitment at Higher Education Institutions.* Journal Enterpreneurship and Business Volume 6 Issue 1.

Hendy Tannady, Tigor Sitorus. 2017. Role Of Compensation, Organization Culture, And Leadership On Working Motivation Of Faculty Member (Study Case: Universities In North Jakarta). IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)

Luis Aparicio Guterres, Wayan Gede Supartha. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

M. Sumartono MB, Wayan Karta, Dadi Setiadi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pemberian Kompensasi Kerja Terhadap Motivasi Guru Smk Di Kecamatan Lingsar. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan Volume: 2

Mariatie, Novtri, dkk 2021.Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan.

Muhammad Furqan Thamrin, Baharuddin Semmaila, Aminuddin. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo. Jurnal Ilmu Ekonomi.

Phong Thanh Nguyen, Andri Yandi, M. Rizky Mahaputra. 2020. Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). DIJDBM.

Qatmeelmalmarhoon, Said, Ali, Bin, Ahmed. Et al. 2017. *Effect Motivation on Employees’ Performance and Employees’ Commitment*. International Journal of Management and Applied Science Volume 3 Issue 9.

RA. Zubaidah. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Palembang. ISSN : 2540-816X Volume 1 Nomor 2

Sriekaningsih, Ana dan Djoko Setiadi. 2015. *The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia*. European Journal of Business and Management Volume 7 Nomor 17.

Taufik Ismail. 2017. Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru SD Negeri. Jurnal Administrasi Pendidikan

Yohanes Susanto, Siswoyo Haryono, Sardiyo. 2020. The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the Role of Work Motivation. International Research Association for Talent Development and Excellence