

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKOLAH BODHI DHARMA

Kanti Febriyanti¹, Heryenzus²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: p180910229@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This review intends to determine how the impact of Motivation, Compensation, and career development on the Performance of Bodhi Dharma School Employees. The researcher took data on 112 employees of the Bodhi Dharma School who were respondents using a saturated sample. Information retrieval technique is used with the help of SPSS. The results of the investigation of information in this review indicate that motivation has a positive effect on employee performance with a t value of 2,208 > t table 1,65895, compensation basically affects the execution of representatives, T count 2,323 > t table 1,65895, compensation has a significant effect on employee performance. with tcount 8.830 > t table 1.65895 and motivation, compensation and career development simultaneously affect performance with F count 35.240 > F table 3.93. The test results of the determinant coefficient obtained 0.492 or 49.5% which implies the commitment of motivation, compensation and career development factors to performance is 49.5%, the rest is influenced by various factors outside this review.

Keywords: *Motivation, Compensation, Career Development, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus mempunyai opsi untuk mengawasi dan membina asetnya sendiri yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Organisasi menangani banyak masalah yang terkait dengan SDM karena mengelola SDM tidak sama dengan aset khusus lainnya.

(Dewi Susita et al., 2020) mengungkapkan karyawan adalah sumber daya fundamental dari asosiasi karena memainkan bagian penting dalam sebuah asosiasi, khususnya sebagai cendekiawan, penyelenggara, dan pengatur latihan otoritatif. Namun dalam perjalanannya, sebuah asosiasi harus menghadapi hambatan dan rintangan yang muncul baik dari tingkat interior maupun dari tingkat luar asosiasi. Isu SDM menjadi pusat perhatian bagi asosiasi/kantor untuk bertahan pada periode saat ini,

meskipun faktanya mereka ditopang oleh kantor dan yayasan namun tanpa bantuan SDM nilai, gerakan hierarkis tidak terselesaikan seperti yang diharapkan. Melihat pentingnya pekerja dalam organisasi, diperlukan pertimbangan yang lebih tulus mengenai pekerjaan yang harus dilakukan agar tujuan hierarkis tercapai. Dengan inspirasi kerja yang tinggi, remunerasi yang sama dan peningkatan vokasional, perwakilan akan bekerja lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

(Dewi Susita et al., 2020) mengungkapkan karyawan adalah sumber daya fundamental dari asosiasi karena memainkan bagian penting dalam sebuah asosiasi, khususnya sebagai cendekiawan, penyelenggara, dan pengatur latihan otoritatif. Namun dalam perjalanannya, sebuah asosiasi harus menghadapi hambatan dan rintangan yang muncul baik dari tingkat interior maupun dari tingkat luar asosiasi.

Mengenai motivasi, ia dapat mendorong perwakilan untuk bekerja lebih sukses dan seproduktif mungkin dengan keinginan untuk mencapai tujuan otoritatif.(Hartono & Siagian, 2020). Motivasi kerja sebagai gigi gerigi sangat berpengaruh pada pencapaian pelaksanaan pekerjaan. Motivasi adalah koneksi yang memberi energi, melibatkan, mengatur dan menjunjung tinggi eksekusi dan eksekusi. kembali ke hari demi hari berolahraga.Motivasi tidak akan terlalu mempengaruhi penampilan agen, pekerja dengan tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan delegasi yang sangat berapi-api. Motivasi bukan hanya materi tetapi juga pujian.

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi adalah komponen yang mendorong individu untuk bertindak dengan tujuan tertentu dalam pikiran, dengan demikian pentingnya inspirasi kerja adalah sesuatu yang membawa penghiburan atau energi untuk bekerja. Memberikan inspirasi kepada perwakilan atau seseorang untuk membangkitkan semangat pekerja, meningkatkan kepercayaan pekerja, lebih mengembangkan kinerja perwakilan, dan menjaga dedikasi pekerja (Danang Risa Putra 2019).

Motivasi dapat mendorong perwakilan untuk bekerja lebih sukses dan seproduktif mungkin dengan keinginan untuk mencapai tujuan otoritatif.(Hartono & Siagian, 2020). Motivasi kerja sebagai gigi gerigi sangat berpengaruh pada pencapaian pelaksanaan pekerjaan. Motivasi adalah koneksi yang memberi energi, melibatkan, mengatur dan menjunjung tinggi eksekusi dan eksekusi. kembali ke hari demi hari berolahraga.Motivasi tidak akan terlalu mempengaruhi penampilan agen, pekerja dengan tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan delegasi

yang sangat berapi-api. Motivasi bukan hanya materi tetapi juga pujian.

2.1.1 Tujuan dari Motivasi

Tujuan dari Motivasi menurut Sunyoto(Ma'ruf and Chair 2020) mengungkap sebagai berikut:

1. Memberdayakan energi dan kegembiraan pekerja
2. Mengembangkan jaminan pekerja dan pemenuhan pekerjaan lebih lanjut
3. Meningkatkan kegunaan pekerja
4. Mengikuti keandalan dan kemantapan pekerja
5. Lebih mengembangkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran yang representative
6. Memperlancar perolehan perwakilan

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan baik berupa uang maupun barang dan administrasi, dengan tujuan agar para pegawai akan merasa sangat dihargai di lingkungan kerja. Kondisi ini akan mendorong buruh untuk memberikan upah secara konsisten” (Toni dan Siagian, 2021)

Kompensasi apa yang perwakilan atau pekerja (instruktur) dapatkan untuk tujuan perdagangan atas komitmen yang mereka buat untuk asosiasi. Pembayaran, jika dilakukan dengan tepat dan tepat, memungkinkan asosiasi untuk mencapai tujuannya dan memiliki pilihan untuk mendapatkan, menahan, dan mengawasi pekerja atau perwakilan dengan tepat. Namun, jika tidak ada remunerasi yang memadai, para pekerja saat ini mungkin akan meninggalkan asosiasi, dan yayasan akan berpikir bahwa sulit untuk memilih kembali

perwakilan yang menangani masalah mereka.

2.2.1 Indikator Kompensasi

Menurut Heryenzus & Laia,(Toni & Siagian, 2021) telah mengungkapkan bahwa secara keseluruhan ada beberapa indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi merupakan gambaran gaji sebagai bayaran yang diperoleh perwakilan atas komitmen dan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi
2. Kompensasi, dorongan moneter dibayarkan langsung kepada perwakilan berdasarkan jam kerja, jumlah produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang dikirimkan.
3. Kompensasi dibayarkan langsung kepada perwakilan yang pamerannya masih diunggulkan oleh organisasi.

2.3 Pengembangan Karir

Menurut Bambang M.Yani (Faustyna & Jumani, 2017) mendefinisikan pengembangan karir "Setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi akan memiliki berbagai asumsi sebagai hadiah atas penebusan dosa atau prestasi yang telah diberikan. Salah satunya adalah keinginan untuk mencapai posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari pada posisi/posisi masa lalu. Sebagaimana dikemukakan oleh Rachmawati (Faustyna dan Jumani, 2017), peningkatan vokasional merupakan tindakan kerja yang membantu para wakil dalam menata profesi masa depan mereka dalam organisasi sehingga organisasi dan wakil-wakil yang bersangkutan dapat membina diri secara maksimal. Sementara itu, menurut Irham Fahmi (Faustyna dan Jumani, 2017), pemikiran peningkatan profesi dalam satu definisi lagi dicirikan sebagai pengamanan informasi, kemampuan, dan praktik yang

memperluas kapasitas pekerja untuk memenuhi prasyarat perubahan posisi dan permintaan pelanggan dan klien. seorang pekerja untuk mencapai rencana panggilannya, didukung oleh kantor SDM, direktur atau pihak lain.

2.3.1 Tujuan Pengembangan Karir

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan teman
2. Tunjukkan hubungan bantuan pemerintah yang representative
3. Membantu pekerja memahami kapasitas mereka yang sebenarnya
4. Memperkuat hubungan antara perwakilan dalam organisasi
5. Mendemonstrasikan kewajiban sosial
6. Membantu pelaksanaan program organisasi
7. Kurangi omset dan biaya perwakilan
8. Berkurangnya sifat kemahiran dan administrasi yang ketinggalan zaman
9. Memulai penyelidikan, semua hal dipertimbangkan
10. Menggerakkan suhu pemikiran jangka panjang

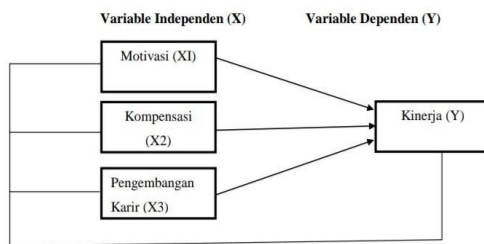
2.4 Kinerja

Kinerja merupakan akibat dari kualitas, jumlah pekerjaan yang dicapai oleh orang saat menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan" (Dewi Susita et al., 2020) Kinerja merupakan konsekuensi dari pekerjaan yang tercermin dalam cara merencanakan dan mengerjakan semua tugas yang kekuatannya tergantung pada sikap kerja keras, sebagai wakil ahli dalam interaksi kerja" (Winda Annisa Putri, 2019) Kinerja merupakan perilaku tulus yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai pelaksanaan kerja yang diciptakan oleh pekerja yang ditunjukkan oleh pekerjaan dalam organisasi" (Lestari, 2018).

2.4.1 Indikator Kinerja
Menurut Mangkunegara (Ma'ruf & Chair, 2020) Indikator kinerja sebagai berikut:

1. Sifat pekerjaan
2. Partisipasi dan ketergantungan
3. Inisiatif
4. Kapasitas
5. Korespondensi (Komunikasi)

2.5 Kerangka pemikiran



Gambar. 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

H_1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

H_2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

H_3 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.

METODE PENELITIAN

Teknik eksplorasi ini menggunakan strategi logis dengan memanfaatkan informasi dengan titik dan tujuan tertentu, pemeriksaan yang digunakan adalah eksplorasi kuantitatif dengan mengamati hubungan kooperatif yang merupakan hubungan sebab akibat, eksplorasi kenalan adalah penelitian

yang mengharapkan untuk memutuskan hubungan antara setidaknya dua faktor, sedangkan hubungan sebab akibat. adalah hubungan yang berencana untuk memutuskan keadaan dan hasil logis yang sepenuhnya bertujuan untuk mengetahui dampak motivasi, kompensasi, dan pengembangan karir pada kinerja pegawai sekolah bodhi dharma.

Populasi dan Sampel

Peneliti menggunakan seluruh pegawai sekolah yang berjumlah 112 pegawai sebagai responden penelitian.

Metode Pengumpulan data

Strategi yang digunakan dalam eksplorasi ini yaitu dengan menggunakan polling atau survei, yaitu suatu prosedur pengumpulan informasi yang bereaksi dengan memberikan responden sekumpulan pernyataan atau pertanyaan yang tersusun (Sugiono, 2018:199). Dari pelaksanaan penelitian ini diketahui pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma .

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum objek penelitian

Jenis Kelamin		
Laki - laki	51	45,5
Perempuan	61	54,5
Total	112	100

hasil penelitian diketahui data responden berdasarkan jenis kelaminnya yang ditunjukkan oleh

tabel, ada 51 responden atau 45,5% laki-laki dan sisanya 61 responden atau 54,5% perempuan.

Usia	Frequency	Percent
15-25	55	49,11
26-35	38	33,93
<45	19	16,96
Total	112	100

Data berdasarkan umur dari data diatas berdasarkan usia responden. menurut tabel tersebut terdapat 19 responden atau 16,96% yang berusia diatas 45 tahun, 38

Hasil Uji Reabilitas

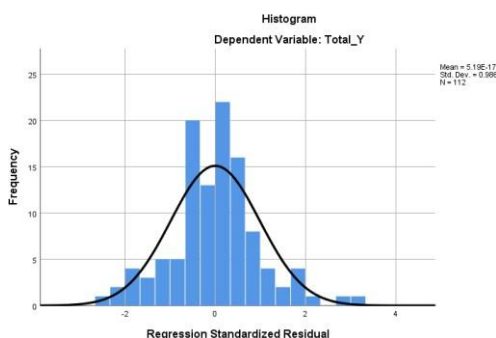
Faktor memiliki koefisien alpha >.6. Mengingat efek samping dari uji andal di atas, ini menunjukkan bahwa masing-masing faktor dalam ulasan ini solid atau andal. Faktor-faktor tersebut wajar untuk digunakan sebagai instrumen estimasi dalam pengujian terukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari uji normalitas data ini yaitu untuk mengetahui apakah

Uji Multikolinearitas

1. Motivasi memiliki nilai resistansi 0,976 > .10 dan VIF 1,024<10. sehingga variabel inspirasi dibebaskan dari multikolinearitas.



responden atau 33,93% yang berusia rentang 26-35 tahun , 55 responden atau 49,11% yang berusia rentang 15-25 tahun.

Hasil Uji Validitas

Dalam eksplorasi ini, uji legitimasi menggunakan contoh 112 individu. Jadi nilai rtabel untuk $n = (N-2) = (30-2)$ adalah .0,1548. Sangat baik dapat diperoleh dengan melihat tabel di atas bahwa thitung insentif untuk semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur semua faktor memiliki koefisien koneksi yang lebih dari rtabel (thitung > rtabel). Jadi sangat mungkin beralasan bahwa semua faktor dinyatakan valid.

model regresi variabel bebas dan variabel terikat keduanya berdistribusi normal Ujnormalitas dalam penelitian ini menggunakan 3 cara, yaitu dengan histogram, diagram normal P-P Plot Regression Standardized,. dan dengan Uji Kolomogrov Smirnov. Nilai residual dari distribusi normal akan membentuk kurva, dan jika nilai residual ditarik maka akan membentuk kurva berbentuk lonceng.

2. Kompensasi memiliki resistance senilai 0,947>.10 dan VIF 1,056<10. sehingga variabel remunerasi terbebas dari multikolinearitas.

3. Pengembang Karir memiliki resistance senilai 0.943> .10 dan VIF 1.061<10. sehingga variabel Pengembangan Karir terbebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Hipotesis Hasil Uji T

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
-2.571	1.711		-1.503	.136		
.152	.069	.153	2.208	.029	.976	1.024
.164	.071	.163	2.323	.022	.947	1.056
.596	.068	.622	8.830	.000	.943	1.061

1. Motivasi $0,029 < 05$ dan t hitung $2.208 > t$ tabel 1.65895 . Variabel motivasi berpengaruh positif dan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.
2. Kompensasi $0,022 < .05$ dan t hitung $2.323 > t$ tabel 1.65895 . Variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja

- Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.
3. Pengembangan Karir yaitu $000 < 05$ dan t hitung $8.830 > t$ tabel 1.65895 . Faktor Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma

Hasil Uji F

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
270.823	15	90.274	35.240	.000 ^b
276.668	108	2.562		
547.491	111			

Hasil dari uji F. diketahui bahwa nilai F hitung = 35.240 dengan indikasi .000. Karena nilai tanda pada ujian ini adalah $.000 < .05$ dan nilai F adalah $35.240 > F$ tabel 3.93, maka faktor motivasi, gaji dan peningkatan profesi mempengaruhi pameran perwakilan sekolah bodhi dharma.

SIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Bodhi Dharma

DAFTAR PUSTAKA

- Afriadie, K., Mukhlis, Y., & ABD, M. M. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2), 119–133.
- Azas, A. I., Romadhoni, B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Dewi Susita, Widya Parimita, & Sofiana Setyawati. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 185–200.
<https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.010>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Hariyanto, A. (n.d.). *Pengaruh Motivasi , Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng The Influence Of Motivation , Compensation And Competence On Employee Performance At Bappeda Bappeda Office*. 1(2), 183–197.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bpr Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 7(1), 220–237.
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i2.2>
- 230
- Lestari, N. E. P. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Infimedia Solusi Pratama). *Cakrawala - Jurnal Humaniora*, 1(1), 102.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5(1), 99–104.
<http://ejournal.bsi.ac.id>
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108.
- Mandataris, Safitri, R., & Yudadibrata. (2017). *Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam*. 2, 37–52.
- Mustofa, Z. (2013). *Mengurai Variable hingga Instrumental*. Graha ilmu.
- Narbuko, C., & Achmadi, A. (2016). *Metodologi Penelitian*. PT Bumi Aksara.
- Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11.
<https://doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>
- Ni, A., Zhang, C., Hu, Y., Lu, W., & Li, H. (2020). Influence mechanism of the corporate image on passenger satisfaction with public transport in China. *Transport Policy*.
<https://doi.org/10.1016/j.tranpol.2020.04.014>
- Nugroho, B., & Subagja, I. K. (2019). *Pengaruh Kualitas layanan dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Nasabah PT. Bank Perkreditan Rakyat Gracia Mandiri Bekasi Timur*. July.
- Nurlia, T. (2019). *Pengaruh kualitas pelayanan, harga dan citra merek terhadap kepuasan mahasiswa*. 8(2).

- Pekanbaru, D. I. (2020). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerjakaryawan pt tasma puja di pekanbaru*. XII(2), 337–355.
- Priyatno, D. (2010). *Mandiri Belajar SPSS*. Graha ilmu.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Ruslim, T. S., & Raharjo, M. (2016). *Identifikasi Kepuasan Konsumen ditinjau dari segi Harga dan Kualitas pada Restoran Abuba Steak di Greenville*. 2, 51–65.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Setyawati, W. A., Rifa'i, M., & Sasmito, C. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas, Harga dan Citra Institusi Terhadap Kepuasan*. 10(2), 50–63.
- Sugiono, prof. D. (2012). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. ALFABETA.
- Sugiono, prof. D. (2014). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. ALFABETA.
- Sugiono, prof. D. (2018). *Metode Pengendalian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. ALFABETA.
- Suhaylide, I. S. (2016). *Pengaruh mutu layanan akademik dan biaya pendidikan terhadap kepuasan mahasiswa*.
- Toni, T., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 753–763. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.377>
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Gava Media.
- William, & Purba, T. (2020). *Kualitas pelayanan dan fasilitas terhadap kepuasan pelanggan pada bengkel mazda di kota batam the effect of service and quality facilities of customer satisfaction on mazda workshop in batam city*. 8(1), 1987–1996.
- Winda Annisa Putri, A. F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 1–10.