

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
KARYAWAN DI BIMBINGAN BELAJAR SEMPOA SIP
INDONESIA CABANG KOTA PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang**



**OLEH
KIKI LESTARI
NPM 194141021**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

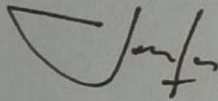
Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

JUDUL:
**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI
BIMBINGAN BELAJAR SEMPOA SIP INDONESIA
CABANG KOTA PALEMBANG**

Nama : KIKI LESTARI
NPM : 194141021
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

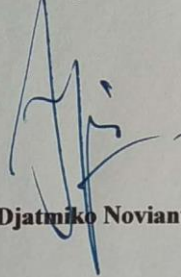
Menyetujui:

Palembang, 19 Septembe 2020
Pembimbing I



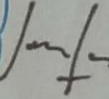
Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

Palembang, 22/9/ 2020
Pembimbing II



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

Palembang, 19 September 2020
Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kiki Lestari

NPM : 194141021

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di Bimbingan Belajar Sempo SIP Indonesia Cabang Kota Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, September 2020
Yang Menyatakan,



Kiki Lestari

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN DEPAN | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| SURAT PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1. Latar Belakang | 1 |
| 2. Identifikasi Masalah..... | 13 |
| 3. Pembatasan Masalah..... | 13 |
| 4. Perumusan Masalah | 14 |
| 5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 15 |
| 5.1 Tujuan Penelitian | 15 |
| 5.2 Kegunaan Penelitian | 16 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 17 |
| 2.1. Kinerja..... | 17 |
| 2.1.1. Pengertian Kinerja | 17 |
| 2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 19 |
| 2.1.3. Penilaian Kinerja dan Pengukuran Kinerja..... | 20 |
| 2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja | 20 |
| 2.2. Kepuasan Kerja..... | 21 |
| 2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 21 |
| 2.2.2. Teori Kepuasan Kerja | 24 |
| 2.3. Kompensasi..... | 26 |
| 2.3.1. Pengertian Kompensasi..... | 26 |
| 2.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi | 28 |

| | | |
|-------|---|----|
| 2.3.3 | Faktor-faktor yang Mempengaruh Pemberian Kompensasi..... | 28 |
| 2.3.4 | Metode Kompensasi..... | 29 |
| 2.3.5 | Sistem Pembayaran Kompensasi | 29 |
| 2.3.6 | Waktu Pemberian Kompensasi | 30 |
| 2.3.7 | Asas-asas Kompensasi | 31 |
| 2.4 | Motivasi | 32 |
| 2.4.1 | Pengertian Motivasi | 32 |
| 2.4.2 | Konsep Motivasi | 33 |
| 2.4.3 | Jenis-jenis Motivasi | 34 |
| 2.4.4 | Prinsip-prinsip Motivasi | 35 |
| 2.4.5 | Teori-teori Motivasi | 36 |
| 2.4.6 | Faktor-faktor Motivasi | 38 |
| 2.4.7 | Asas-asas Motivasi | 41 |
| 2.5 | Penelitian Yang Relevan..... | 43 |
| 2.6 | Kerangka Pikir | 50 |
| 2.7 | Hipotesis Pemikiran | 50 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... 52

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1. | Tempat dan Waktu Penelitian..... | 52 |
| 3.2. | Desain Penelitian | 53 |
| 3.3. | Populasi dan Sampel | 50 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 53 |
| 3.3.2 | Sampel | 54 |
| 3.4 | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 54 |
| 3.5 | Variabel dan Definisi Operasional..... | 56 |
| 3.5.1 | Variabel Kinerja..... | 57 |
| 3.5.2 | Variabel Kepuasan Kerja | 58 |
| 3.5.3 | Variabel Kompensasi | 59 |
| 3.5.4 | Variabel Motivasi | 60 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 61 |
| 3.6.1 | Analisis Deskriptif | 61 |
| 3.6.2 | Analisis Inferensial | 62 |
| 3.6.3 | Pengukuran Model Variabel | 62 |

| | |
|---|-----------|
| 3.6.4 Pengukuran Struktural | 63 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL | 66 |
| 4.1. Hasil Penelitian | 66 |
| 4.1.1 Analisis Deskriptif | 66 |
| 4.1.2 Analisis Inferensial | 71 |
| 4.2. Pembahasan Hasil | 80 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | 86 |
| 5.1. Kesimpulan | 86 |
| 5.2. Implikasi | 87 |
| 5.3. Saran | 88 |
| DAFTAR PUSTAKA | 90 |

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia khususnya cabang di kota Palembang. Teknik pengolahan data menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS). Berdasarkan pengujian ini, variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar $3.326 \geq 1,96$. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai statistik sebesar $3.727 \geq 1,96$. Variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t statistik masing-masing sebesar 3.132, 2.079, dan 2.830 atau di atas 1,96. Saran kepada pihak perusahaan adalah untuk senantiasa memberikan prioritas kepada pemberian motivasi, program kompensasi, serta memperhatikan pengembangan kepuasan kerja karyawan dalam program peningkatan kinerja, karena semuanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and compensation on job satisfaction and its impact on employee performance in the Indonesian SIP Sempoa Tutoring, especially branches in the city of Palembang. Data processing techniques use the SEM method based on Partial Least Square (PLS). Based on this test, the motivation variable has an effect on job satisfaction. This is indicated by the t statistical value of $3.326 \geq 1.96$. While the compensation variable has a positive and significant effect on job satisfaction with a statistical value of $3,727 \geq 1.96$. The variables of motivation, compensation, and job satisfaction also have a positive and significant effect on performance. This is indicated by the t statistical value of 3,132, 2,079, and 2,830, respectively, or above 1.96. Suggestions to the company are to always give priority to providing motivation, compensation programs, and paying attention to the development of employee job satisfaction in performance improvement programs, because all of them have a positive influence on employee performance.

Keywords: Performance, Job Satisfaction, Compensation, and Motivation

BAB I PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan jaman, perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya, sehingga dalam menghadapi perkembangan tersebut perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bertahan dengan arus globalisasi yang semakin pesat.

Dalam menghadapi arus globalisasi tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam kegiatan perusahaan. Teknologi secanggih apapun tidak akan dapat berjalan jika tidak diproses oleh manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya yang ada agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai apabila kinerja yang dihasilkan oleh karyawan memenuhi target yang ditentukan perusahaan

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan hal itu berhubungan erat dengan kinerja itu sendiri,

bagaimana mengelola manusia agar mereka menjadi manusia yang berproduktivitas, dan juga bagaimana mengelola organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, kompensasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Berkaitan pula dengan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan, sangat tergantung bagaimana organisasi tersebut secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya, termasuk dalam hal menentukan strategi-strateginya sehingga yang menjadi fokus dari setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya adalah pegawai/karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Seperti perusahaan/organisasi pada umumnya, sebuah bimbingan belajar tentu memiliki sumber daya manusia atau karyawan, dan bimbingan belajar adalah bagian dalam proses belajar non formal. Dewasa ini, pendidikan tidak hanya didapat lewat pendidikan formal saja dari jenjang TK, SD, SMP, SMA/SMK, bahkan perguruan tinggi, tetapi dapat ditunjang pula lewat pendidikan non-formal atau informal.

Proses belajar atau pendidikan non formal diartikan semua proses pembelajaran diluar lembaga pendidikan resmi atau selain pendidikan di sekolah. Meski demikian pendidikan ini juga memiliki jenjang serta tingkatan yang diatur secara otonom dari lembaga non formal tersebut.

Pendidikan non-formal misalnya dengan mengikuti bimbingan belajar dan kursus atau pelatihan. Dengan makin banyak berdirinya lembaga bimbingan belajar di seluruh

Indonesia saat ini menjadi bukti bahwa masyarakat semakin sadar bahwa pendidikan itu sangat penting dan tidak hanya dapat diperoleh di sekolah formal saja, melainkan ditunjang pula oleh pendidikan non-formal yang berperan untuk memberikan tambahan pengetahuan bagi siswa. Hal tersebut dapat diketahui melalui data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Ditjen Pendidikan Anak Usia Dini, Non-Formal, dan Informal mengenai jumlah jenis kursus yang terdaftar di seluruh Indonesia adalah sebagai berikut:

Tabel. I.1
Jumlah Jenis Kursus atau Lembaga Non-formal di Seluruh Indonesia
Tahun 2019

| No | Jenis Kursus | Jumlah |
|----|------------------------|--------|
| 1 | Komputer | 6.057 |
| 2 | Bahasa Inggris | 4.728 |
| 3 | Menjahit | 3.283 |
| 4 | Tata Kecantikan Rambut | 1.940 |
| 5 | Bimbingan Belajar | 1.866 |
| 6 | Tata Rias Pengantin | 1.744 |

Sumber: Kemendikbud (2019)

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa keberadaan lembaga bimbingan belajar di tengah masyarakat cukup penting yakni menempati jumlah kelima terbesar di Indonesia. Dengan jumlah lembaga bimbingan belajar yang cukup banyak, maka banyak kesempatan juga bagi tenaga pengajar dan tenaga administrasi untuk mengajar dan bekerja pada lembaga-lembaga atau bimbingan belajar tersebut.

Seperti halnya lembaga pendidikan formal yaitu sekolah, dalam lembaga bimbingan belajar pun juga terdapat tenaga pengajar yang disebut sebagai “tutor atau *coach*” dan tenaga administrasi. Tenaga pengajar dan tenaga administrasi inilah yang merupakan aset terpenting dalam suatu lembaga bimbingan belajar karena para tutor

dan para admin yang menjadi ujung tombak tersampainya tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi seputar bimbingan belajar kepada para siswa dan orang tua siswa. Menyadari penting aset-aset tersebut maka agar perusahaan dapat meraih tujuan sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin (dalam hal ini pemilik pusat pelatihan atau bimbingan belajar) dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawannya agar setiap individu karyawan mendapatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan dalam wujud kinerja yang baik.

Selanjutnya peneliti akan menjelaskan tentang bimbingan belajar yang akan diteliti, yaitu bimbingan belajar nasional yang memiliki basis besar di pulau Sumatera. Sebagai salah satu wilayah yang dikelilingi oleh banyak sekolah formal di Sumatera Selatan, wilayah Kota Palembang menjadi pilihan bagi banyak lembaga bimbingan belajar untuk mendirikan cabang di daerah tersebut. Salah satunya yaitu Lembaga Bimbingan Belajar Sempoa SIP.

PT. Sempoa SIP Indonesia merupakan lembaga bimbingan belajar yang berdiri pada 1 Agustus tahun 1998 di Karawaci, Tangerang oleh Alexander K. Taslim dengan nama awal Sempoa Indonesia Pratama. Konsep bisnis SIP adalah bisnis kecil yang dijalankan oleh ibu-ibu rumah tangga, yang dimulai dari garasi rumah dengan target pasar anak-anak tetangga. Dimulai dengan bisnis di garasi rumah daerah Lippo Karawaci, Sempoa Indonesia Pratama menyebar ke Provinsi Sumatera Utara dan Jawa Timur hingga berkembang dengan pesat sampai seluruh pulau Sumatera, Jawa dan Bali.

Karena SIP adalah perusahaan yang progresif, maka SIP sangat memperhatikan trend dan perubahan yang terjadi di Pasar Pendidikan Indonesia., tahun 2006-2007 terjadi perubahan dengan ditandainya dengan pertumbuhan kalangan menengah di

Indonesia dan untuk mengantisipasinya, kursus SIP yang tadinya diselenggarakan secara sederhana mulai di *up grade* menjadi kursus professional. Dan untuk lebih mendekatkan *brand* kepada masyarakat maka nama Sempoa Indonesia Pratama (SIP) diubah menjadi SEMPOA SIP.

Perubahan ini menunjukkan hasil yang signifikan dengan pertumbuhan pesat *center-center* Sempoa SIP yang tahun 2007 hanya 35 center (di Jakarta saja) menjadi 85 di tahun 2013. Hingga saat ini ada ratusan *center* Sempoa SIP yang tersebar di seluruh kota di Indonesia, salah satunya di Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu Sempoa SIP meluaskan bisnis sampai ke Vietnam serta Australia. Dan hingga saat ini masyarakat memahami bahwa SEMPOA SIP merupakan akronim dari Sistem Edukasi Mengoptimalkan Potensi Otak Anak dengan menggunakan alat bantu sempoa dengan slogan *Basic for All Learning*. Sempoa merupakan pelatihan optimalisasi otak yang ditujukan untuk anak-anak mulai 3-12 tahun.

PT Sempoa SIP Indonesia sebagaimana halnya bimbingan belajar lainnya juga mengedepankan tentang pencapaian kinerja. Untuk itu, seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para pegawai sehingga tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja juga diperlukan bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi kerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan, apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan akan lebih tepat dan lebih cepat selesai adalah merupakan kinerja yang baik. Ada beberapa indikator dari kinerja diantaranya yaitu memahami tanggung jawab dan wewenang diantaranya dan tertib dalam bekerja yang artinya karyawan harus disiplin dan bertanggung jawab terhadap perusahaan yang dapat dinilai dari tingkat kehadiran rapat,

tingkat keterlambatan, kehadiran kerja dan kinerja/pencapaian, hal-hal tersebut dapat dilihat pada tabel-tabel berikut.

Tabel 1.2
Data Jumlah Tutor yang Hadir Saat Rapat Bulanan
Tahun 2019

| No | Bulan Rapat | Jumlah Karyawan yang Hadir | Persentase Wajib Hadir | Persentase Hadir |
|----|-------------|----------------------------|------------------------|------------------|
| 1 | Januari | 45 | 100% | 83,4 % |
| 2 | Februari | 50 | 100% | 92,6 % |
| 3 | Maret | 36 | 100% | 66,7 % |
| 4 | April | 42 | 100% | 77,8 % |
| 5 | Mei | 40 | 100% | 74,1 % |
| 6 | Juni | 52 | 100% | 96,3% |
| 7 | Juli | 45 | 100% | 83,4 % |
| 8 | Agustus | 39 | 100% | 72,3 % |
| 9 | September | 36 | 100% | 66,7 % |
| 10 | Oktober | 37 | 100% | 68.6 % |
| 11 | November | 44 | 100% | 81,5 % |
| 12 | Desember | 56 | 100% | 100 % |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa persentase kehadiran saat rapat pada bulan Januari 2019 ke bulan Februari 2019 mengalami kenaikan yang semula 83,4% menjadi 92,6% atau naik sebesar 9,2%. Lalu pada bulan berikutnya yaitu bulan Maret 2019 mengalami penurunan sebesar 25,9%, yang semula 92,6% menjadi 66,7%. Bulan Maret 2019 ke bulan April 2019 mengalami kenaikan, dari 66,7% menjadi 77,8% atau naik sebesar 11,1% dan pada bulan Mei 2019 mengalami penurunan lagi yaitu sebesar 3,7%. Dari 5 (lima) bulan tersebut terjadilah fluktuasi dari yang hanya 9,2% menjadi 25,9% lalu 66,7% dan 3,7%. Persentase kehadiran rapat terendah ada pada bulan Maret dan September 2019 dan persentase kehadiran rapat tertinggi pada bulan Desember 2019 yaitu 100%, tingkat kehadiran 100% ini dikarenakan setiap akhir tahun akan diadakan rapat akhir tahun dan seluruh karyawan diwajibkan hadir.

Tabel 1.3
Data Kehadiran dan Keterlambatan Tutor Lembaga Bimbingan Belajar
Sempro SIP Indonesia (Cabang Kota Palembang)
Tahun 2019

| No | Bulan | Total Karyawan | Hadir (orang) | Terlambat (orang) | Persentase Wajib | Persentase Hadir | Persentase Terlambat |
|----|-----------|----------------|---------------|-------------------|------------------|------------------|----------------------|
| 1 | Januari | 56 | 50 | 25 | 100% | 92,6% | 44.6% |
| 2 | Februari | 56 | 40 | 35 | 100% | 74,5% | 62.5% |
| 3 | Maret | 56 | 45 | 26 | 100% | 83,4% | 46.4% |
| 4 | April | 56 | 50 | 15 | 100% | 92.5% | 26.7% |
| 5 | Mei | 56 | 38 | 31 | 100% | 70,4% | 55.3% |
| 6 | Juni | 56 | 42 | 30 | 100% | 77,8% | 53.5% |
| 7 | Juli | 56 | 40 | 36 | 100% | 74,1% | 64.2% |
| 8 | Agustus | 56 | 48 | 34 | 100% | 88,9% | 60.7% |
| 9 | September | 56 | 38 | 25 | 100% | 70.1% | 44.6% |
| 10 | Oktober | 56 | 44 | 30 | 100% | 81,4% | 53.5% |
| 11 | November | 56 | 50 | 26 | 100% | 92.6% | 46.4% |
| 12 | Desember | 56 | 51 | 17 | 100% | 94.5% | 30.3% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas menginformasikan tentang persentase kehadiran dan keterlambatan. Persentase kehadiran pada bulan Januari 2019 ke Februari 2019 mengalami penurunan sebesar 18,1% yang semula 92,6% menjadi 74,5%, lalu pada bulan Maret 2019 mengalami kenaikan sebesar 8,9% yang semula 74,5% naik menjadi 83,4% selanjutnya pada bulan April 2019 mengalami kenaikan lagi sebesar 9,1% yang semula 83,4% menjadi 92,5% dan pada bulan Mei 2019 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu sebesar 22,1% dari 92,5% menjadi 70,4%. Persentase kehadiran tertinggi terdapat pada bulan Desember 2019 yaitu sebesar 94,5% dan persentase kehadiran terendah terdapat pada bulan September 2019 yaitu sebesar 70,1%. Persentase keterlambatan pada bulan Januari 2019 yang semula 44,6% mengalami

kenaikan pada bulan Februari 2019 sebesar 62,5% atau naik 17,8%. Persentase keterlambatan pada bulan Februari 2019 hingga bulan April 2019 mengalami penurunan yang cukup signifikan yaitu bulan Februari 2019 (62,5%) ke Maret 2019 (46,4%) sebesar 16,0%, dari bulan Maret 2019 (46,4%) ke April 2019(26,7%) terjadi penurunan kembali sebesar 19,6%. Namun pada April 2019 menuju bulan Mei 2019 kembali terjadi kenaikan persentase keterlambatan yang semula 26,7% menjadi 55,3% atau sebesar 28,5%. Persentase keterlambatan tertinggi terdapat pada bulan Juli 2019 yaitu sebesar 64,2% dan persentase keterlambatan terendah terdapat pada bulan April 2019 yaitu sebesar 26,7%.

Tabel 1.4
Data Pencapaian Target Kerja Karyawan Bimbingan Belajar
Semproa SIP Indonesia (Cabang Kota Palembang)
Tahun 2019

| No | Bulan | Pencapaian Target (%) | Pencapaian Hasil (%) |
|----|-----------|-----------------------|----------------------|
| 1 | Januari | 100 % | 87,9% |
| 2 | Februari | 100 % | 79,4% |
| 3 | Maret | 100 % | 69,5% |
| 4 | April | 100 % | 88,6% |
| 5 | Mei | 100 % | 73,5% |
| 6 | Juni | 100 % | 75,6% |
| 7 | Juli | 100 % | 78,9% |
| 8 | Agustus | 100 % | 77,4% |
| 9 | September | 100 % | 81,8% |
| 10 | Oktober | 100 % | 79,9% |
| 11 | November | 100 % | 68,1% |
| 12 | Desember | 100 % | 80,3% |

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai pencapaian target karyawan di Bimbingan Belajar Sempo SIP Indonesia Cabang Kota Palembang dapat diketahui bahwa dari bulan Januari 2019 ke bulan Februari 2019 persentase pencapaian target mengalami penurunan sebesar 8,5% yang semula 87,9% menjadi 79,4% atau turun sebesar 8,5% dan pada bulan berikutnya yaitu bulan Maret 2019 persentase kembali turun sebesar 9,9%. Pada bulan April terjadi kenaikan persentase pencapaian target dengan cukup baik yaitu sebesar 19,1% atau naik dari 69,5% (Maret 2019) ke 88,6% (April 2019), namun pada bulan Mei 2019 kembali mengalami penurunan sebesar 15,4 yang semula 88,6% pada bulan April menjadi 73,5% di bulan Mei. Persentase pencapaian target tertinggi ada pada bulan April 2019 yaitu sebesar 88,6% dan persentase pencapaian target terendah ada pada bulan November 2019 yaitu sebesar 68,1%

Pada tabel-tabel dan penjelasan diatas diketahui bahwa tingkat kehadiran yang rendah, tingkat keterlambatan yang tinggi dan pencapaian target yang rendah maka dapat dinilai bahwa kinerja karyawan kurang baik/rendah. Salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai, diduga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai tampak dari instrinsik yang meliputi rasa bangga atas pekerjaannya, rasa berhasil, rasa tanggung jawab, memiliki, dihargai, dan rasa aman karena pekerjaannya. Juga kepuasan pegawai tampak dari ekstrinsik pegawai yang terdiri dari rasa kekeluargaan, saling menghormati, dan saling mendukung dalam pekerjaan.

Selain kepuasan kerja yang harus terpenuhi, hal lain yang juga perlu diperhatikan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, yaitu motivasi. Motivasi kerja tenaga pengajar atau tutor dan tenaga administrasi pada suatu lembaga bimbingan belajar dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan memperluas pergaulan dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan dan

kebutuhan-kebutuhan inilah yang akan memotivasi karyawan untuk bergerak mencapai tujuannya.

Faktor selanjutnya yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi yang diterima. Seperti diketahui, bahwa lembaga bimbingan belajar merupakan lembaga pendidikan non-formal yang didirikan oleh orang perseorangan sehingga dalam memberikan kompensasinya kepada para tutor didasarkan atas kebijakan dari pemilik lembaga bimbingan belajar tersebut. Besaran kompensasi ini biasanya berbeda-beda untuk setiap lembaga pendidikan. Semakin besar honor pokok perjam dan uang transportasi yang ditetapkan oleh lembaga bimbingan belajar, maka semakin besar pula keinginan para karyawan untuk bekerja. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai seperti yang diharapkan maka akan membuat kinerja karyawan turun atau bahkan beralih ke lembaga pendidikan lain.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di lembaga bimbingan belajar sempoa tersebut diketahui bahwa masalah yang dihadapi oleh lembaga bimbingan belajar ini yaitu kinerja karyawan yang rendah, terlihat dari motivasi karyawan, kompensasi dan kepuasan karyawan yang rendah pula. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi secara kualitatif, tingkat motivasi karyawan yang rendah di lembaga bimbingan belajar tersebut dapat terlihat dari banyaknya karyawan yang secara tiba-tiba ijin sakit, kurangnya perhatian atas tanggung jawab yang telah diberikan, rendahnya tingkat partisipasi para karyawan untuk memberikan masukan atau pendapat mengenai kemajuan lembaga pendidikan pada saat diadakan rapat, serta masih banyaknya para karyawan yang serinatang terlambat pada saat bekerja. Sedangkan secara kuantitatif, tingkat motivasi karyawan yang rendah ditunjukkan dari cukup tingginya tingkat ketidakaktifan dan target kerja yang tidak tercapai.

Besarnya tingkat ketidakaktifan karyawan dalam bekerja menjadi indikasi bahwa motivasi kerja tutor menurun hingga banyak dari mereka yang memilih untuk keluar dan tidak lagi menjadi bagian dari lembaga pendidikan hal ini diketahui berdasarkan data yang diperoleh selama tahun 2019 dari Lembaga Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang, dari 75 tutor yang terdaftar di bagian personalia ada sekitar 15 orang atau 20% jumlah tutor yang tidak aktif lagi atau keluar.

Selain itu, data lain yang menunjukkan motivasi kerja karyawan yang rendah terlihat dari tingkat pencapaian target karyawan serta partisipasi saat pengadaaan rapat yang dilakukan oleh manajemen lembaga pendidikan. Rapat diadakan setiap 1 bulan sekali guna membahas kegiatan pembelajaran siswa, kegiatan administratif serta kendala-kendala yang dihadapi.

Selanjutnya peneliti membahas tentang faktor kinerja berikutnya yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Apabila kompensasi tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila

karyawan tidak keluar, mungkin bisa menjadi tidak loyal pada perusahaan dan menurunkan kinerja karyawan

Kompensasi berupa gaji di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang tidak sesuai dengan UMP Sumatera Selatan (Upah Minimum Provinsi) saat ini sebesar Rp 3.043.111 atau naik dari tahun sebelumnya yaitu sebesar Rp 2.805.571 dan juga tidak sesuai UMK Palembang (Upah Minimum Kota) yang saat ini sebesar Rp 3.165.519 yang dari tahun sebelumnya Rp 2.917.260, kenaikan tersebut dengan persentase 8,51 %. Kompensasi lain berupa asuransi ketenagakerjaan pun tidak ada, hanya pemberian uang untuk membayar asuransi kesehatan (yang dilakukan sendiri oleh karyawan bukan perusahaan) serta tunjangan lain seperti THR (Tunjangan Hari Raya) yang jauh dibawah standar/tidak sesuai (THR yang seharusnya adalah 1 bulan gaji). Seluruh kompensasi yang diterima karyawan di Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang selama ini dibawah standar dan keharusan.

Tentu melihat data tersebut dapat menjadi acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya terhadap kinerja dalam suatu perusahaan.

Sebenarnya ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja antara lain: lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, loyalitas, dan lain sebagainya, namun penulis akan berfokus pada 3 (tiga) faktor saja yaitu kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam

menciptakan sebuah strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak baik bagi kinerja karyawan dan tujuan perusahaan itu sendiri.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kreatifitas karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang dalam melakukan pekerjaan yang lebih dari yang seharusnya
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang
3. Kompensasi yang belum memadai untuk para karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang
4. Kepuasan kerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang yang rendah
5. Kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang yang rendah
6. Tingkat keterlambatan karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang yang cukup tinggi
7. Tingkat kehadiran rapat dan kehadiran rutin para karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang kurang baik

3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh motivasi, dan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya

terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang sudah dijelaskan maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut, antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang?
6. Apakah motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang?
7. Apakah kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang?

5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini peneliti lakukan adalah mengetahui, menganalisis dan membuktikan yaitu:

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang
4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang
6. Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang
7. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang

5.2 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi Pengembangan IPTEK

Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan konsep motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan

- b. Pemecahan Masalah Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam pemecahan masalah yang bersesuaian dengan variabel yang ada.

- c. Bagi pihak manajemen Bimbingan Belajar Sempoa SIP Indonesia Cabang Kota Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan bagi kebijakan yang berkaitan dengan motivasi, dan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akan berdampak baik pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, A. 2011. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal: Fakultas Ekonomi. Institut Pertanian Bogor
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dharma. 2013. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press
- Edizal. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Palembang: UTP Press
- Faizal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cintya Press. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hermawan, Wawan. 2015. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Cimahi". Jurnal. Universitas Langlangbuana
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi* (Alih bahasa V.A Yuwono), Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Masram dan Muah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Surabaya: Zifatama Publisher
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher
- Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistik Multivariat Edisi Revisi*. Jakarta: PT Elex Media
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Simamora, Hendri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju
- . 2015. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung, Mandar Maju
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R& D*. Cetakan ke sebelas. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2011. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada