

**HUBUNGAN MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
LEMBAGA PENDIDIKAN DAN KETRAMPILAN ALFABANK**

Oleh : Alex Sujanto \*)

**Abstrak**

Prestasi kerja karyawan terkait dengan pemberian motivasi, kompensasi dan kepemimpinan dimana suatu lembaga berada. Hasil penelitian mengenai hal tersebut pada LPK ALFABANK dengan korelasi Kendall Tau'B dan W menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan kepemimpinan mempunyai hubungan positif cukup kuat baik secara individual maupun serentak dengan tingkat signifikansi meyakinkan pada taraf 0,05.

( Kata kunci: motivasi, kompensasi, kepemimpinan, prestasi kerja, korelasi Kendall Tau'B dan W )

**A. Latar Belakang Masalah.**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang cukup dominan didalam suatu organisasi pendidikan. Ada suatu kecenderungan dimana semakin berkembang atau maju lembaga pendidikan tersebut, akan semakin meningkat kebutuhan akan sumber daya manusia. Meskipun dalam abad modern seperti ini dimana teknologi informasi semakin canggih tetapi bagi suatu lembaga pendidikan belum dapat melaksanakan tugasnya tanpa campur tangan sumber daya manusia. Inilah arti pentingnya dari sumber daya manusia dalam turut serta mewujudkan visi dan misi lembaga. Dengan melihat akan arti pentingnya sumber daya manusia tersebut, maka lembaga akan berupaya agar para karyawan bisa memberikan yang terbaik untuk lembaga.

Pada dasarnya manusia mau bekerja karena ada dorongan / motivasi baik intrinsik dari dalam dirinya maupun ekstrinsik dan juga kompensasi yang cukup dimana semua itu untuk memenuhi

kebutuhannya. Motif inilah yang dapat dijadikan alat untuk dapat mewujudkan tujuan suatu lembaga pendidikan secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan motivasi dan kompensasi yang cukup agar karyawannya dapat bekerja dengan tenang dan sekaligus dapat tercapai tujuan lembaga .

Pentingnya memotivasi dan memberikan kompensasi yang cukup bagi karyawan pada suatu lembaga pendidikan adalah dimaksudkan agar dengan adanya motivasi dan kompensasi yang cukup tersebut, karyawan mau untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki lembaga. Dengan memberikan kondisi kerja yang baik , antara lain gaji dan upah yang layak dan adil, tunjangan kesehatan keluarga, tunjangan transportasi, dimana semua itu diharapkan bisa memotivasi karyawan. Dengan demikian karyawan akan memperoleh kepuasan, sehingga sebagai konsekuensinya mereka mau melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga menguntungkan bagi lembaga pendidikan. Merasa apa yang menjadi keinginannya telah terpenuhi, sebagai imbalannya mereka mau bekerja dengan penuh kesungguhan dan kesungguhan inilah yang mencerminkan kedisiplinan, langkah selanjutnya akan mempengaruhi prestasi karyawan atau meningkatkan produktifitas lembaga.

Hal lain yang juga penting dari persoalan -persoalan diatas adalah masalah kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu menumbuhkan sikap-sikap positif diantaranya sikap loyalitas pada diri bawahannya atau berlaku bijaksana dalam mengambil keputusan. Dengan segala tehnik dan gaya kepemimpinan yang ada diharapkan seorang pemimpin mampu menggerakkan bawahan sedemikian rupa, sehingga bawahan bekerja dengan semangat dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

---

\*) Dosen AMIK “ JTC “ Semarang.

Prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Misalnya : standar target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama .

Lembaga Pendidikan dan Ketrampilan Alfabank adalah suatu lembaga pendidikan yang memadukan materi komputer, akuntansi, dan Perbankan yang mempunyai Visi dan misi utama " Menjadi lembaga pendidikan yang terus-menerus meningkatkan kualitas pendidikan dan pelayanan dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang tangguh dan menjadikan lembaga pendidikan dan ketrampilan Alfabank sebagai tempat bekerja dan pengembangan pribadi seumur hidup dengan memberikan kesejahteraan dan rasa aman bagi karyawan dan keluarganya. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut harus mencari tenaga kerja / karyawan yang mempunyai kualitas yang mampu menjawab segala tantangan - tantangan dimasa yang akan datang dengan penuh ketaatan, kesetiaan, kejujuran, prakarsa dan tanggung jawab. Agar para karyawan mempunyai jiwa yang penuh kesetiaan, ketaatan, kejujuran, prakarsa dan tanggung jawab maka pihak lembaga harus mencari karyawan yang sangat selektif , dan memberi motivasi dan kompensasi yang layak yang sesuai dengan harapan karyawan. Selain itu pihak lembaga juga harus memberikan kepemimpinan yang efektif sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat dan sekaligus meningkatkan produktifitas lembaga.

Berdasarkan latar belakang tersebut artikel ini mengkaji ***Hubungan Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Ketrampilan ALFABANK .***

## **B. Motivasi, Kompensasi, Kepemimpinan dan Prestasi Kerja dalam Konsep Teories.**

Motivasi adalah sebagai suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan ( T Handoko Hani, 1995:251 ).

Ada bermacam-macam teori motivasi, diantaranya adalah teori **Teori A. H Maslow**. Teori Maslow mengatakan bahwa kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi 5 (lima) tingkatan yaitu :

- 1 *Physiological needs* (**kebutuhan yang bersifat biologis**), misalnya sandang, pangan dan papan, sex, kesejahteraan hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer yang pertama kali perlu dipenuhi.
- 2 *Safety needs* (**kebutuhan rasa aman**), misalnya perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu mereka bekerja, perasaan aman yang menyangkut masa depan karyawan.
- 3 *Social needs* (**kebutuhan sosial**), misalnya kebutuhan diterima oleh orang lain di mana ia hidup dan bekerja, kebutuhan akan dihormati, kebutuhan untuk bisa berprestasi dan dihormati.
- 4 *Esteem needs* (**kebutuhan akan harga diri**), misalnya kebutuhan akan prestise dan status.
- 5 *Self actualization* (**kebutuhan ingin berbuat yang lebih baik**), Misalnya pada tingkat ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri dan berbuat yang paling baik.

**Teori Maslow** tersebut mengasumsikan, bahwa orang berupaya untuk memenuhi kebutuhan pokok (psikologis) terlebih dahulu sebelum berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Karena dengan kebutuhan pokok yang sudah terpenuhi akan menimbulkan daya dorong untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, maka dapat dikatakan bahwa bila kebutuhannya telah terpenuhi akan berhenti motivasinya.

**Kompensasi** adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek dan jangka panjang ( Bedjo Siswanto, 1989; 116 ).

**Kepemimpinan** menurut James Stoner, Kepemimpinan adalah Proses untuk memberikan pengarahan dan pengaruh pada kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan ( T. Hani Handoko, 1989; 294 ). Seorang pemimpin yang baik mempunyai sifat-sifat antara lain :

a. Keinginan Untuk Menerima Tanggung Jawab.

Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya. Disini ia harus mampu mengatasi bawahannya, mengatasi tekanan kelompok internal, bahkan kalau perlu juga dari organisasi buruh. Hampir semua pimpinan merasa bahwa pekerjaannya sangat menuntut waktu, usaha dan pengetahuan agar bisa menjalankan pekerjaan dengan efektif. Mereka merasa bahwa pekerjaannya lebih banyak menghabiskan energi daripada jabatan bukan menjadi seorang pimpinan.

b. Kemampuan Untuk Bisa *Perceptive*

*Perception* menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pemimpin haruslah mengenal tujuan perusahaannya sehingga mereka bisa bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Disini ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan-kekuatan mereka, kelemahan-kelemahan mereka juga berbagai ambisi yang ada. Disamping itu ia juga harus mempunyai persepsi *introspektif* (memandang /

menilai dirinya sendiri), sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya.

c. Kemampuan Untuk Bersikap Obyektif.

Obyektivitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional. Obyektivitas merupakan perluasan dari kemampuan "*perceptive*". Apabila *perceptivitas* menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian dan kenyataan, obyektivitas membantu pimpinan untuk meminimalkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.

d. Kemampuan Untuk Menentukan Prioritas.

Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih/menentukan mana yang penting dan mana yang tidak penting. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataan sering masalah-masalah yang harus dipecahkan tidak datang satu persatu, tetapi bersamaan dan berkaitan antara satu dengan lainnya.

e. Kemampuan Untuk Berkomunikasi.

Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang bekerja dengan menggunakan bantuan orang lain. Karena itu pemberian perintah, penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai.

**Prestasi kerja** karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (John Supriyanto, 1991; 17). Seseorang yang berprestasi dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan dan sikap (Edwin B Flippo, Moh. Mas'ud, 1980: 78).

### **C. Analisis Hubungan Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Dengan Prestasi Kerja.**

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan yang diambil berdasarkan stratified random sampling dari 5 kantor Cabang LPK. Alfabank di Semarang, Solo dan Yogyakarta. Adapun skala yang digunakan untuk menunjukkan indikator variabel menggunakan skala likert empat jenjang, yaitu ( Masri Singarimbun, 1991:102):

- a. untuk jawaban a (=sangat perlu/sangat memuaskan/sangat sering) diberi skor 4.
- b. untuk jawaban b (=perlu/ memuaskan/ sering) diberi skor 3.
- c. untuk jawaban c (=kurang perlu/kurang memuaskan/kurang sering) diberi skor 2.
- d. untuk jawaban d (=tidak perlu/tidak memuaskan/tidak sering) diberi skor 1.

Variabel penelitian dalam artikel ini terdiri 4 buah yaitu: motivasi (M), kompensasi (K), kepemimpinan (P) dan prestasi kerja (PK). Setiap variabel amatan terdiri dari masing-masing 5 indikator pertanyaan, dengan skor minimum 1 dan maksimum 4, sehingga jumlah skor maksimum tiap variabel adalah 20 dan skor minimum adalah 5. Adapun untuk menganalisa hubungan berbagai variabel yang bertipe data ordinal, maka dalam artikel ini digunakan metode analisa sebagai berikut:

- a. Korelasi Kendall's Tau-b atau Spearman's rho untuk korelasi matrik antar variabel secara individual.
- b. Korelasi Kendall's W untuk interaksi bersama keseluruhan variabel.

Sedangkan uji signifikansinya dilakukan pada taraf 0,05 dengan menggunakan angka chi square. Untuk keseluruhan proses analisis menggunakan alat bantu SPSS versi 7.5 .

Hasil pengolahan SPSS menunjukkan deskriptif statistik seperti pada tabel 1 di bawah ini.

**Tabel 1: Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
K	30	13.13	1.78	9	17
M	30	15.43	1.48	12	19
P	30	13.27	3.20	7	20
PK	30	14.43	1.45	11	17

Tabel 1 menunjukkan bahwa skor rata-rata kompensasi sebesar 13,3 dapat diinterpretasikan pada taraf cukup memuaskan, skor motivasi sebesar 15,43 diinterpretasikan pada taraf memuaskan, skor kepemimpinan sebesar 13,27 diinterpretasikan pada taraf cukup memuaskan dan skor prestasi kerja sebesar 14,43 diinterpretasikan pada taraf cukup memuaskan. Sedangkan hubungan antar variabel seperti pada tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi individu berdasarkan korelasi Kendall Tau-b sebagai berikut:

1. Hubungan antara M (motivasi) dengan PK (prestasi kerja) positif lemah sebesar 0,460, dengan tingkat signifikansi meyakinkan karena di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,002.
2. Hubungan K (kompensasi) dengan PK (prestasi kerja) positif cukup kuat sebesar 0,534. dengan tingkat signifikansi meyakinkan karena di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,000.
3. Hubungan P (kepemimpinan) dengan PK (prestasi kerja) positif cukup kuat sebesar 0,654. dengan tingkat signifikansi meyakinkan karena di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,000.

Demikian juga jika dianalisa dengan korelasi Spearman's rho termasuk positif kuat dengan tingkat signifikan meyakinkan pada level 0,05 dan 0,1.



**Tabel 2: Correlations**

			K	M	P	PK
Kendall's tau_b	Correlation Coefficient	K	1.000	.294*	.439**	.534**
		M	.294*	1.000	.355*	.460**
		P	.439**	.355*	1.000	.654**
		PK	.534**	.460**	.654**	1.000
	Sig. (2-tailed)	K	.	.045	.002	.000
		M	.045	.	.013	.002
		P	.002	.013	.	.000
		PK	.000	.002	.000	.
	N	K	30	30	30	30
		M	30	30	30	30
		P	30	30	30	30
		PK	30	30	30	30
Spearman's rho	Correlation Coefficient	K	1.000	.346	.550**	.619**
		M	.346	1.000	.443*	.532**
		P	.550**	.443*	1.000	.770**
		PK	.619**	.532**	.770**	1.000
	Sig. (2-tailed)	K	.	.061	.002	.000
		M	.061	.	.014	.002
		P	.002	.014	.	.000
		PK	.000	.002	.000	.
	N	K	30	30	30	30
		M	30	30	30	30
		P	30	30	30	30
		PK	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Sedangkan secara bersama-sama relasinya berdasarkan Kendall's W sebesar 0,333 dengan tingkat signifikan meyakinkan karena koefisien asymp.sig kurang dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

**Tabel 3: Test Statistics**

N	30
Kendall's W <sup>a</sup>	.333
Chi-Square	29.968
df	3
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

#### **D. Kesimpulan.**

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas di muka menunjukkan bahwa hubungan kompensasi, motivasi dan kepemimpinan mempunyai hubungan positif cukup kuat dengan tingkat signifikansi pada taraf meyakinkan, meskipun dilihat dari diskripsi statistiknya skor rata-rata variabel tersebut hanya diinterpretasikan pada cukup memuaskan.

#### **Kepustakaan**

- Bejo Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja, Sinar Baru, Bandung, 1987.
- Henri Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta, 1997.
- J.Supranto, Statistik Teori dan Aplikasi, Erlangga, Jakarta, 1994.
- Masri Singarimbun, Metode Penelitian Survey, LP3ES, Jakarta, 1987.
- Singgih Santoso, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta, 2000.
- T.Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta, 1996.