

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
MELALUI KEPUASAN KERJA GURU NON PNS DI SMK NEGERI 1 BANYUANYAR  
PROBOLINGGO

Agus Yudiyanto

[agusyudiyanto@gmail.com](mailto:agusyudiyanto@gmail.com)

Mei Indrawati

Chandra Kartika

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This research was conducted at SMK Negeri 1 Banyuanyar Jln. Klenang Lor No. 100 Banyuanyar Probolinggo Regency. This study aims to analyze the effect of compensation, work motivation, and performance through job satisfaction of Non PNS teachers in SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo. The population in this study were all non civil servant teachers of SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo, amounting to 33 people. The analytical method of this study uses path analysis. The results showed that compensation had a significant effect on job satisfaction, work motivation had a significant effect on job satisfaction, compensation had a significant effect on performance, motivation had no significant effect on employee performance, job satisfaction significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on performance through job satisfaction of non PNS teachers, work motivation has a significant effect on performance through job satisfaction of Non PNS teacher SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo.*

**Keywords:** *compensation, work motivation, job satisfaction and performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Banyuanyar Jln. Klenang Lor No. 100 Banyuanyar Kabupaten Probolinggo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja melalui kepuasan kerja guru Non PNS di SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo. Populasi di dalam penelitian ini adalah seluruh guru non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo yang berjumlah 33 orang. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru Non PNS, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo.

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi atau perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Profesional yang dimaksud adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Oleh karenanya dalam menjalankan tugasnya, seorang guru berhak untuk memperoleh kompensasi yang wajar sesuai dengan profesinya.

Kompensasi menurut Notoadmodjo (2015) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan yang terlibat didalamnya. Balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya,

bagi karyawan kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Kemudian kompensasi dapat diberikan ada yang bersifat tetap dan tidak tetap. Tetap artinya kompensasi akan dibayar kepada karyawan, seperti gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan tidak tetap adalah kompensasi diberikan tergantung dari prestasi kerjanya atau dengan pertimbangan lain. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia menggerakkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya.

Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motivasi berprestasi warganya tinggi.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif terhadap pekerjaannya (Siagian, 2013:295).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. guru dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Nasrudin, 2010). Melihat posisi guru yang penting dalam pendidikan bangsa tentu saja kinerja guru menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan baik tidaknya guru dalam melaksanakan tugasnya, Apabila guru mempunyai kinerja yang baik maka guru akan melakukan tugas dan perannya dengan baik.

Berkenaan dengan kinerja guru menurut Supandi (2013:54) menyatakan bahwa kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran disekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik atas bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka

pencapaian tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013).

Dalam proses pekerjaan tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Pengangkatan guru Non PNS di SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo didasarkan pada Surat Keputusan Kepala SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo untuk memenuhi kebutuhan guru di SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo yang berlaku dalam satu tahun pelajaran dan akan diperpanjang bila guru tersebut memiliki kinerja yang baik. Yang dimaksud dengan Guru Non Pegawai Negeri Sipil pada sekolah menengah kejuruan negeri, adalah guru yang bekerja 40 (empat puluh) jam per minggu melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar sesuai dengan kualifikasi akademiknya dan melaksanakan kewajiban lain yang diatur dalam perjanjian kerja.

Berdasarkan *research gab* terdapat beberapa penelitian yang telah mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja yang memberikan hasil yang berbeda. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made (2016) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Didik Dwihartono (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Fenomena gab yang terjadi pada penelitian ini, permasalahan yang ada dalam kinerja guru ditinjau tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan menevaluasi peserta didik ditemukan fakta bahwa ketersediaan bahan ajar sangat ditentukan oleh kemampuan guru untuk mentransfer ilmu dalam bentuk tulisan. Penyajian informasi melalui buku ajar, diktat, *handout*, modul yang jelas dan sistematis akan mempengaruhi proses transfer informasi ke peserta didik. Sampai saat ini, bahan ajar yang dihasilkan guru sangat terbatas dalam kuantitas maupun kualitas. Selain itu unsur pembelajaran sangat dipengaruhi oleh dua aspek penting yaitu metode pembelajaran dan media pembelajaran. Kedua aspek tersebut menunjang dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di SMK Negeri 1 Banyuwangi. Kedua aspek tersebut masih belum terlaksana dengan baik. Penerimaan kompensasi yang belum dapat memenuhi kebutuhan guru non PNS di SMK Negeri 1 Banyuwangi, artinya kompensasi yang belum sesuai dengan ketentuan umum yang berlaku (aturan gaji pegawai negeri sipil dan upah minimum regional) tetapi sesuai dengan kemampuan sekolah dari

dana partisipasi masyarakat berupa Sumbangan Pembinaan Pendidikan (SPP). Berdasarkan fenomena tersebut dan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Guru Non PNS Di SMK Negeri 1 Banyuwangi Probolinggo.

## **KAJIAN TEORETIS**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konsep universal berupa efektivitas operasional pada organisasi dan karyawan berdasarkan penetapan standar dan kriteria yang ditetapkan sebelumnya, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Wibowo (2014:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai dari serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerjaan individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Mangkunegara (2011:67) kinerja merupakan hasil pekerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Biasanya orang yang kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. Kinerja pada umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktifitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak perusahaan untuk mengevaluasi manfaat

dari suatu pekerjaan dan pemegang jabatan. Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah bagi suatu organisasi atas penggunaan sumberdaya yang telah dikeluarkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, setiap individu dalam perusahaan harus mempunyai kemampuan yang tepat (*creating capacity to perform*), bekerja keras dalam pekerjaannya (*showing the Willingness to perform*), dan mempunyai kebutuhan pendukung (*creating the opportunity to perform*). Ketiga faktor tersebut penting, kegagalan dalam salah satu faktor tersebut dapat menyebabkan berkurangnya kinerja, dan pembentukan terbatasnya standar kinerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:94) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerjaan.

Wilson (2012:2) mendefinisikan, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Suwatno (2012:126) menyatakan, kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rahman (2014:12) kinerja karyawan dapat diukur dengan kuantitas, kualitas, efisiensi, standar profesional, kemampuan, ketepatan, dan kreativitas.

Menurut Moehariono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung

jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil dari perbandingan antara hasil kerja dengan standar kerja yang dilakukan oleh seseorang dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya.

### **Kepuasan Kerja**

Dalam Robbins (2015:170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda - beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda - beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Menurut Lawler dalam Robbins (2015:180), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Kepuasan kerja pegawai akan berpengaruh pada semangat kerja pegawai tersebut. Mangkunegara (2009:102)

berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu faktor kepuasan kerja, kegairahan akan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja. Achmad (2011:79) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Leighen dalam Moekijat (2010:55) mengatakan bahwa semangat atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerjasama menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Tujuan bersama menjelaskan bahwa tujuan adalah satu yang semuanya menginginkan.

Dari pendapat tersebut diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan semangat kerja karena berhubungan dengan kemampuan sikap dan perasaan dari sekelompok orang untuk melakukan disiplin, kerjasama di dalam rangka mencapai tujuan bersama karena mereka merasa puas dengan pemberian reward baik secara materiil (gaji, tunjangan, fasilitas maupun iklim kerja yang menyenangkan). Di samping itu ada reward imateriil (perlakuan pimpinan terhadap bawahan, suasana religi maupun sarana untuk rekreasi). Dengan demikian kepuasan kerja sangat berpengaruh kepada semangat pegawai untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih banyak, lebih baik, dan lebih cepat dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

### **Motivasi Kinerja**

Manusia sebagai salah satu komponen dasar didalam organisasi publik harus memiliki motivasi yang tersimpan didalam hati atau keinginannya yang dapat memacu untuk meraih apa yang dicita-citakan. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri

karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut (Gibson, 2014:94).

Mengetahui lebih luas tentang masalah motivasi, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian tentang motivasi. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan situasi dari masing-masing orang itu serta disesuaikan dengan perkembangan peradaban manusia. Namun ditinjau dari aspek taksonomi, motivasi berasal dari bahasa latin yaitu "*movere*" yang artinya bergerak. Menurut Winardi (2010:1) istilah motivasi berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *movere* yang berarti "menggerakkan" (*to move*). Dengan demikian secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Koontz dan Weihrich dalam Ndraha (2013:145) juga mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut: Motivasi adalah suatu pengertian umum yang menggunakan seluruh kelas tentang dorongan, keinginan, kebutuhan, harapan dan kekuatan-kekuatan sejenisnya. Untuk mengatakan bahwa para manajer memotivasi bawahan mereka adalah dengan mengatakan bahwa mereka mengerjakan hal-hal yang mereka harapkan akan memuaskan dorongan dan keinginan ini dan mendorong bawahan untuk bertindak dengan suatu cara yang diinginkan.

Dengan demikian maka istilah motif sama artinya dengan kata-kata *motive*, motif, dorongan, alasan dan lain-lain. Sarwoto (2012:167) mengemukakan pengertian motivasi sebagai berikut : secara konkrit motivasi dapat diberikan batasan sebagai proses pemberian motif (penggerakkan) bekerja sebagai karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi secara efisien, memberi motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat kerja dan

dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik.

Sejalan dengan pendapat Winardi (2011:40) yang menyatakan bahwa: Motivasi berkaitan dengan kebutuhan. Kita sebagai manusia selalu mempunyai kebutuhan yang diupayakan untuk dipenuhi. Untuk mencapai keadaan termotivasi, maka kita harus mempunyai tindakan tertentu yang harus dipenuhi, dan apabila kebutuhan itu terpenuhi, maka muncul lagi kebutuhan-kebutuhan yang lain hingga semua orang termotivasi.

Dihubungkan dengan arti kata asal motivasi tersebut menunjukkan bahwa suatu motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk bersikap dan berperilaku guna mencapai tujuan, baik individu maupun organisasi. Oleh karena itu secara garis besar dapat dikatakan bahwa motivasi setidaknya mengandung tiga komponen utama yakni kebutuhan, motif dan tujuan.

Menurut Vroom dalam Ndraha (2013:147) mengemukakan bahwa: Motivasi adalah produk tiga faktor, *Valence* (V), menunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh suatu *reward*, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh seseorang pada suatu saat promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki *valensi* tertinggi; *Expectancy* (E), menunjukkan kemungkinan keberhasilan kerja (*performance probability*). *Probability* itu bergerak dari 0 (nol, tiada harapan) ke 1 (satu, penuh harapan). *Instrumentality* (I), menunjukkan kemungkinan diterimanya *reward* jika pekerjaan berhasil.

Sedangkan Atkinson dalam Zenzen (2010:14) mengemukakan pendapatnya tentang motivasi sebagai berikut: Kekuatan motivasi itu, menurut Atkinson adalah suatu fungsi dari tiga variabel yang dijelaskan sebagai berikut : Motivasi = f (motif x pengharapan x insentif). Istilah tersebut berarti sama dengan :

1. Motif menunjukkan kecenderungan yang umum dari individu untuk mendorong pemuasan kebutuhan. Ia

mewakili kepentingan tentang pemenuhan kebutuhan.

2. Pengharapan adalah kalkulasi subyektif tentang kemungkinan tindakan tertentu yang akan berhasil dalam memuaskan kebutuhan (mencapai tujuan).
3. Insentif adalah kalkulasi subyektif tentang nilai pengharapan bagi pencapaian tujuan.

Bertolak dari pendapat para ahli tersebut maka yang dimaksudkan dengan motivasi kerja adalah keseluruhan fungsi dari motif, pengharapan, insentif yang dapat menimbulkan suatu kekuatan berupa dorongan kerja bagi seseorang sehingga tujuan organisasi tercapai secara efektif.

### Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan 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.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa

untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Nawawi (2011:314) Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Yani (2012) dan Widodo (2016:155) Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif. Menurut Kasiram (2010:52) penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran suatu pengetahuan, instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif (Sugiono 2017:8) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data

bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada guru non PNS SMK Negeri 1 Banyuwangi. populasi penelitian ini adalah seluruh Guru Non PNS SMKN I Banyuwangi. Yang pada saat ini berjumlah 33 orang guru.

## Metode Analisis Data

Untuk menguji pengaruh variable intervening di gunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda dimana penggunaan analisis regresi adalah untuk menaksir hubungan kausalitas antar variable (model kausal) yang ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga variabel atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. Persamaan substruktur:

$$Y_1 = b_1X_1X_1 + b_2X_2X_2 + e_1$$

Struktural model (1)

$$Y_2 = b_1X_1X_1 + b_2X_2X_2 + b_3Y_1Y_1 + e_2$$

Struktural model (2)

Dimana :

$X_1$  = Variabel Kompensasi

$Y_2$  = Variabel Kinerja

$X_2$  = Variabel Motivasi Kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien jalur

$Y_1$  = Variabel Kepuasan Kerja

$e_1, e_2$  = Standart error

Model diatas menunjukkan bahwa variable dependen  $Y_1$  dipengaruhi oleh dua variable eksogen  $X_1, X_2$  (Kompensasi, Motivasi Kerja). Sementara itu variabel endogen  $Y_2$  (kinerja) tersebut akan mempengaruhi variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ). Sebagaimana diketahui bahwa  $Y_1$  sebagai variabel intervening. Untuk mendapatkan perhitungan data tersebut maka digunakan

bantuan komputer dengan penggunaan Program SPSS For Windows Relase 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Variabel Motivasi (X <sub>1</sub> )	Item Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	X1.1	0,321	0,30	Valid
2	X1.2	0,403	0,30	Valid
3	X1.3	0,383	0,30	Valid
4	X1.4	0,494	0,30	Valid

Sumber hasil olah data dengan SPSS, 2019

Untuk mengetahui kevalidan item pertanyaan yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian, maka digunakan uji validitas. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan program bantuan SPSS for windows version 23.

Menurut Sugiyono (2009), validitas item dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (*corrected item total correlation*). Sebuah item dikatakan valid apabila memiliki koefisien kolerasi  $\geq 0,30$ , sebaliknya apabila koefisien korelasi  $< 0,30$  maka dikatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas dari semua variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena *item total correlation* memiliki nilai diatas standar validitas  $> 0,30$ . Oleh karena itu dalam pengumpulan data penelitian, semua item pernyataan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

**Tabel 2**  
**Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Variabel Motivasi (X <sub>2</sub> )	Item Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	X2.1	0,567	0,30	Valid
2	X2.2	0,697	0,30	Valid
3	X2.3	0,565	0,30	Valid

4	X2.4	0,441	0,30	Valid
---	------	-------	------	-------

Sumber hasil olah data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena *item total correlation* memiliki nilai diatas standar validitas  $> 0,30$ . Oleh karena itu dalam pengumpulan data penelitian, semua item pernyataan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

**Tabel 3**  
**Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)**

No	Variabel Motivasi (Y <sub>1</sub> )	Item Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	Y1.1	0,370	0,30	Valid
2	Y1.2	0,371	0,30	Valid
3	Y1.3	0,346	0,30	Valid
4	Y1.4	0,474	0,30	Valid
5	Y1.5	0,373	0,30	Valid
6	Y1.6	0,521	0,30	Valid
7	Y1.7	0,458	0,30	Valid
8	Y1.8	0,488	0,30	Valid
9	Y1.9	0,451	0,30	Valid
10	Y1.10	0,342	0,30	Valid

Sumber hasil olah data dengan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena *item total correlation* memiliki nilai diatas standar validitas  $> 0,30$ . Oleh karena itu dalam pengumpulan data penelitian, semua item pernyataan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

**Tabel 4**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja (Y<sub>2</sub>)**

No	Variabel Motivasi (Y <sub>2</sub> )	Item Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	Y2.1	0,342	0,30	Valid
2	Y2.2	0,396	0,30	Valid
3	Y2.3	0,369	0,30	Valid
4	Y2.4	0,306	0,30	Valid
5	Y2.5	0,354	0,30	Valid
6	Y2.6	0,359	0,30	Valid
7	Y2.7	0,533	0,30	Valid
8	Y2.8	0,560	0,30	Valid
9	Y2.9	0,367	0,30	Valid
10	Y2.10	0,330	0,30	Valid

Sumber : Dhasil olah data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa semua item pertanyaan adalah valid karena *item total correlation* memiliki nilai

diatas standar validitas > 0,30. Oleh karena itu dalam pengumpulan data penelitian, semua item pernyataan dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah terdapat kesamaan data pada waktu yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi antara percobaan pertama dengan kedua. Bila koefisien *Alpha Cronbach's* positif dan signifikan maka instrument tersebut dinyatakan reliable.

Dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS *for windows version 23*, diperoleh hasil pengujian reliabilitas berikut ini.

**Tabel 5**  
**Uji Reliabilitas Semua Variabel Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi	0,617	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,761	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,755	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,721	0,60	Reliabel

Sumber hasil olah data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian adalah reliable semua karena *Cronbach's Alpha* memiliki nilai diatas standar reliabilitas > 0,60. Oleh karena itu semua pernyataan kuesioner dapat dinyatakan reliable.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisa Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan model kerangka teoritis tentang pengaruh antara Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) terhadap guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo diperoleh hasil analisa:

**Tabel 6**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	16.742	5.832		2.871	.007
KOMPENSASI	.819	.328	.384	2.498	.018
MOTIVASI KERJA	.568	.254	.344	2.238	.033

Dependent Variable: KEPUASAN KERJA  
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang tersaji dalam tabel 6 di atas, maka persamaan hasil penelitian adalah:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1 \dots (1)$$

$$Y_1 = 0,384 X_1 + 0,344 X_2 + 0,673$$

Kemudian hasil analisis terhadap data penelitian pada model summary diperoleh hasil sebagai berikut ini:

**Tabel 7**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 <sup>a</sup>	.327	.282	2.670

Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA  
Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Nilai  $R^2_{y1x1x2}$  atau *R Square* Dapat dilihat pada *Model Summary*, untuk mencari nilai  $e_1$  (Variabel error) dapat diketahui dengan persamaan sebagai berikut:

$$E_1 = 1 - R^2_{y1x1x2} : 1 - 0,327 = 0,673$$

$$Y_1 = 0,384 X_1 + 0,344 X_2 + 0,673$$

Dengan demikian pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,327 atau sebesar 32,7% sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,673 atau sebesar 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel kompensasi dan motivasi kerja.

#### Analisa Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan model kerangka teoritis dan sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan SPSS. Dari hasil analisis yang diperoleh, maka sesuai dengan kerangka hubungan kasual empiris antar Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ), dan kinerja ( $Y_2$ ) guru

Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo diperoleh:

**Tabel 8**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.740	3.726		3.956	.000
	Kompensasi	.455	.204	.284	2.231	.034
	Motivasi Kerja	.156	.155	.126	1.005	.323
	Kepuasan Kerja	.419	.103	.558	4.059	.000

Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang tersaji dalam tabel 8 di atas, maka persamaan hasil penelitian:

$$Y_2 = 0,284X_1 + 0,126X_2 + 0,558Y_1 + 0,369$$

Kemudian hasil analisis terhadap data penelitian pada model sumery diperoleh hasil:

**Tabel 9**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795 <sup>a</sup>	.631	.593	1.511

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Nilai  $R^2_{y1x1x2}$  atau *R Square* dapat dilihat pada *Model Summary*, untuk mencari nilai *el* (Variabel error) dapat diketahui dengan persamaan:

$$El = 1 - R^2_{y1x1x2} : 1 - 0,631 = 0,369$$

$$Y_2 = 0,284 X_1 + 0,126 X_2 + 0,558 Y_1 + 0,369$$

Dengan demikian variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,631 atau sebesar 63,1% sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,369 atau sebesar 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar

variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Hasil analisis dan pembuktian hipotesis yang telah dilakukan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan hasil positif yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan, namun ada pula variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan yaitu variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ).

### Pembahasan.

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, pengaruh langsung variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) diperoleh nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,384 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,498 dengan signifikansi sebesar 0,018. Maka nilai signifikansi untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,018. Besarnya nilai signifikansi tersebut berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,018 < 0,05$ ), hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian diterima.

Adapun kontribusi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar  $0,384^2 = 0,147$  atau sebesar 14,7%. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, perlu meningkatkan kompensasi. Perlu diketahui bahwa setiap tingkat kepuasan kerja seorang manusia akan selalu diikuti dengan kompensasi yang ada di pribadi masing-masing manusia itu sendiri.

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis, pengaruh langsung variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) diperoleh nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,344 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,238 dengan signifikansi sebesar 0,033. Maka nilai signifikansi untuk motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,033. Besarnya nilai signifikansi tersebut berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,033 < 0,05$ ), hal tersebut menunjukkan bahwa

motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian diterima.

Adapun kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar  $0,344^2 = 0,118$  atau sebesar 11,8%. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, perlu meningkatkan motivasi kerja. Perlu diketahui bahwa setiap tingkat kepuasan kerja seseorang manusia akan selalu diikuti dengan motivasi kerja yang ada di pribadi masing-masing manusia itu sendiri.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis, pengaruh langsung variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) diperoleh nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,284 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.231 dengan signifikansi sebesar 0,034. Maka nilai signifikansi untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,034. Besarnya nilai signifikansi tersebut berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,034 < 0,05$ ), hal tersebut menunjukkan kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y_2$ ) guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian diterima.

Adapun besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap kinerja yaitu sebesar  $0,284^2 = 0,0806$  atau sebesar 8,06%. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja perlu adanya peningkatan kompensasi. Perlu diketahui bahwa setiap hasil kinerja seorang manusia harus diikuti dengan kenaikan kompensasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis, pengaruh langsung variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) diperoleh nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,126 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,005 dengan signifikansi sebesar 0,323. Maka nilai signifikansi untuk motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,323. Besarnya nilai signifikansi tersebut berarti lebih besar dari 0,05 ( $0,323$

$> 0,05$ ), hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ( $Y_2$ ) guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian tidak diterima.

Adapun besarnya kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebesar  $0,126^2 = 0,0158$  atau sebesar 1,58%. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja tidak harus peningkatan motivasi kerja. Perlu diketahui bahwa setiap hasil kinerja seorang manusia akan tidak selalu dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja yang ada di pribadi masing-masing manusia itu sendiri.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Dari hasil pengujian hipotesis, pengaruh langsung variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) diperoleh nilai *Standardized coefficients beta* sebesar 0,558 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,059 dengan signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai signifikansi untuk kepuasan kerja ( $Y_1$ ) yaitu sebesar 0,000. Besarnya nilai signifikansi tersebut berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ( $Y_2$ ) guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo. Hal ini berarti hipotesis dalam penelitian diterima.

Adapun besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu sebesar  $0,558^2 = 0,311$  atau sebesar 31,1%. Hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja perlu adanya peningkatan kepuasan kerja. Perlu diketahui bahwa setiap hasil kinerja seorang manusia akan selalu dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja yang ada di pribadi masing-masing manusia itu sendiri.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis sebelumnya, besarnya kontribusi variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) yaitu

sebesar  $0,284^2 = 0,0806$  atau sebesar 8,06%. Berdasarkan besarnya nilai pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo, maka besarnya pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ), yaitu sebesar 0,498. Dengan demikian pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) melalui profesionalisme ( $Y_1$ ) adalah sebesar 0,498 atau 49,8%.

Hasil analisis kompensasi terhadap kinerja guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terdapat pengaruh yang cukup baik, yaitu sebesar 49,8%, hal itu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah terhadap kinerja guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis sebelumnya, besarnya kontribusi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) yaitu sebesar  $0,126^2 = 0,0158$  atau sebesar 1,58%. Berdasarkan besarnya nilai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo, maka besarnya pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ), yaitu sebesar 0,317. Dengan demikian pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y_2$ ) melalui kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah 0,317 atau 31,7%.

Hasil analisis motivasi kerja terhadap kinerja guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh kecil atau tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terdapat pengaruh yang cukup baik, yaitu sebesar 31,7%, hal itu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang searah terhadap kinerja guru Non PNS SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo.

## **SIMPULAN**

Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru Non PNS di SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Non PNS di SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo.

Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Non PNS di SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Non PNS di SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo.

Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru Non PNS di SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo. Kesimpulannya adalah bahwa kompensasi yang diberikan kepada guru Non PNS di SMK Negeri 1 Banyuanyar Probolinggo dapat meningkatkan kinerja melalui kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Colquitt, J. 2011. *Organizational Behavior; Improving Performance and Commitment in the Workplace*. Mc Graw- Hill Irwin. New York.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2013. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, S., P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- I Komang, Ardana, Ni Wayan, Mujiati, & I Wayan, Mudhiartha, Utama. 2012.

- Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.*
- Kasiram, Mohammad. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif-Kualitatif*. UIN-Maliki Press. Malang.
- Mangkunegara, Anwar, P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martin, A., D. 2012. *Kompetisi Model, Tren Baru Revitalisasi SDM*. PT. Refika Aditama. Jakarta.
- Nototmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rusman. 2014. *Model-model Pembelajaran*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman. Iwa Garniwa. 2010. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Stephen, Robbins. 2015. *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.