

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Smk Negeri 1 Pematangsiantar

Diana Florenta Butar-butar¹, Ben Setiawan Barus², Berlaila Sinaga³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sept 2, 2025
Revised Sept 16, 2025
Accepted Sept 24, 2025

Keywords:

Kepuasan Kerja;
Kinerja Karyawan;
Motivasi.

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Sampel penelitian ini adalah yaitu karyawan guru pada SMK Negeri 1 Pematangsiantar sebanyak 30 orang. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data diperoleh hasil penelitian sebagai berikut. Motivasi variabel secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 2,055$). Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,514 > 2,055$). Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,332 > 2,055$). Variabel motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif kinerja guru dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $3,263 > 2,98$. Pengaruh dari variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja disiplin terhadap kinerja guru sebesar 34,1% dan sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Diana Florenta Butar-Butar,
Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen
Universitas Efarina,
Jl. Pendeta J. Wismar Saragih No. 72-74, Bane, Pematangsiantar Sumatera Utara. Indonesia 21143
Email: dianaflorentabutarbutar@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, terjadi perubahan khususnya di dunia kerja yang sangat cepat dan dinamis. Persaingan antarorganisasi semakin ketat, baik di sektor swasta maupun publik. Setiap organisasi dituntut untuk menjadi lebih adaptif, inovatif, dan efisien agar mampu bertahan dan berkembang. Dalam konteks ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan kunci dalam menjawab tantangan tersebut. SDM bukan hanya dianggap sebagai aset organisasi, tetapi juga sebagai motor penggerak utama yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu institusi.

Dalam realitasnya, kemajuan teknologi, peningkatan kompetisi, dan kompleksitas tuntutan kerja menuntut organisasi untuk memiliki SDM yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki semangat kerja yang tinggi, loyalitas, serta kinerja yang optimal. Oleh karena itu, berbagai organisasi mulai mengarahkan fokusnya pada pengembangan dan pengelolaan SDM secara

strategis. Perhatian tidak hanya diberikan pada rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga pada aspek yang lebih mendalam seperti motivasi kerja, sistem penghargaan, serta penciptaan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi belakangan ini menunjukkan bahwa banyak organisasi menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas karyawannya. Meski telah memiliki standar operasional dan struktur organisasi yang baik, namun hasil kerja karyawan tidak selalu mencerminkan tujuan organisasi secara maksimal. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai keterkaitan beberapa faktor baik dari segi lingkungan kerja ataupun dari individu karyawan sendiri.

Dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia, isu-isu seputar ketidaksesuaian antara ekspektasi pegawai dengan kondisi kerja nyata masih menjadi persoalan yang sering muncul. Misalnya, banyak pegawai merasa kurang termotivasi karena sistem penghargaan yang tidak memadai, adanya ketimpangan kompensasi, atau kurangnya perhatian dari atasan. Situasi seperti ini, apabila tidak segera ditangani, dapat menurunkan kualitas kinerja dan bahkan menimbulkan konflik kerja yang berdampak buruk bagi organisasi secara keseluruhan.

Adapun faktor yang diyakini dapat menjadi pengaruh bagi kinerja karyawan antara lain adalah motivasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Ketiga faktor ini telah banyak dibahas dalam kajian manajemen SDM dan terbukti memiliki hubungan erat terhadap tingkat kinerja individu dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan pendorong utama yang menentukan apakah seorang individu akan bekerja secara optimal atau tidak. Tanpa adanya motivasi, meskipun seseorang memiliki keterampilan maupun ilmu yang memadai, ia mungkin tidak akan menunjukkan performa terbaik. Robbins dan Judge (2024) menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan psikologis yang mendorong karyawan dalam bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan antusiasme yang tinggi dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan kesesuaian antara harapan individu dengan realitas yang dialaminya dalam dunia kerja. Karyawan akan lebih stabil secara emosional jika merasa puas dengan kinerjanya, memiliki keterikatan yang baik dengan sesama rekan, dan juga lebih fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.

Adapun Karyawan yang memiliki motivasi tinggi lebih produktif dan semangat yang konsisten dalam menyelesaikan tugas. Rinaldi dan Safitri (2020) mengungkapkan bahwa sistem kompensasi yang adil menumbuhkan kinerja karena menciptakan rasa dihargai dan termotivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih keras. Sementara itu, Wijayanti (2022) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat loyalitas dan komitmen pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka.

Ketiga variabel tersebut memiliki hubungan timbal balik yang kompleks namun saling mendukung. Motivasi yang tinggi sering kerap muncul dikarenakan adanya rasa kepuasan terhadap pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja bisa meningkat jika sistem kompensasi yang diterapkan dirasa adil dan transparan. Sehingga dalam hal peningkatan kinerja, organisasi dituntut agar bisa menciptakan strategi yang mencakup ketiga aspek tersebut secara terpadu.

Dalam dunia pendidikan, terutama di lingkungan sekolah menengah kejuruan, peran tenaga kependidikan seperti staf administrasi dan pegawai lainnya memiliki peran yang besar agar terjadinya proses belajar mengajar. Meski seringkali tidak langsung berhadapan dengan siswa, peran mereka krusial dalam memastikan kelancaran operasional sekolah, mulai dari pengelolaan data, pengarsipan, pelayanan administrasi, hingga pengelolaan fasilitas. Tanpa kinerja yang baik dari tenaga pendukung ini, fungsi-fungsi sekolah akan terganggu dan berdampak pada kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Namun, pada kenyataannya, masih banyak ditemukan tantangan dalam mengelola kinerja karyawan di lingkungan pendidikan. Beberapa pegawai menunjukkan kurangnya antusiasme dalam bekerja, tingkat keterlambatan yang tinggi, serta minimnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini mendorong perlunya analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar ?

2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar ? 3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar ? 4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar secara bersamaan ?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Mengetahu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar. 2. Mengetahu pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar. 3. Mengetahu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar. 4. Mengetahu pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar secara bersamaan.

Hasil yang diperoleh kiranya dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu : 1. Bagi Penulis, mengembangkan ilmu yang didapatkan selama menempuh perkuliahan serta melakukan pengujian untuk memperkaya wawasan terkait kinerja karyawan dalam suatu instansi. 2. Bagi Sekolah, Penelitian ini kiranya dapat menghasilkan data yang bermanfaat guna dijadikan bahan pertimbangan terkait meningkatkan kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar. 3. Bagi Pihak Lain, Hasil ini diyakini akan berfungsi sebagai panduan atau sumber perbandingan untuk penelitian di masa depan mengenai bagaimana kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi mempengaruhi kinerja pekerja.

2. METODE

Perencanaan berdasarkan kegiatan, durasi, dan tujuan penelitian, serta pedoman pemilihan data dan kerangka untuk menjelaskan hubungan antar variabel, merupakan desain penelitian. Secara umum, desain penelitian adalah suatu metode yang dipakai oleh peneliti untuk secara hati-hati menggabungkan unsur-unsur penelitian secara metodis dan logistik untuk membicarakan dan mengkaji penekanan utama penelitian. Metodologi penelitian deskriptif kuantitatif dipakai dalam penelitian ini.

Jenis penelitian ini yaitu metodologi penelitian observasional deskriptif dan bersifat kuantitatif. Gambaran fenomena dan gambaran tindakan sistematis diperoleh melalui penelitian yang mengutamakan fakta faktual dibandingkan kesimpulan. Penelitian yang tidak mengubah atau mengganggu subjeknya disebut penelitian observasional. Hanya observasi terhadap subjek penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini, (Munthe dan rekannya, 2023).

Populasi Penelitian

Populasi merupakan kategori luas dari ciri-ciri suatu objek dengan tujuan tertentu untuk dipilih dan dipelajari selanjutnya dilakukan pengambilan kesimpulan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SMK Negeri 1 Pematangsiantar.

Metode Pengumpulan

Teknik yang dipakai sebagai pengumpulan data dan informasi lain untuk penelitian dikenal sebagai metode pengumpulan data. Adapun kategori metode ini, yaitu :

a. Kuesioner

Karena data penelitian akan digunakan untuk mengatasi permasalahan terkini, maka data harus dapat diandalkan dan akurat. Pendekatan kuesioner, yaitu pengumpulan pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2020). Skala Likert tipe interval yang menampilkan nilai skala yang sama pada kualitas yang diukur digunakan dalam penelitian ini Bohrnstedt (2022).

b. Wawancara

Wawancara adalah cara yang dimanfaatkan dalam mengumpulkan data dengan adanya proses tanya jawab satu arah dan individu yang diwawancarai akan menyampaikan jawaban dan pewawancara mengajukan pertanyaan.

Uji Validitas

Tujuan Uji Validitas adalah untuk mengevaluasi validitas suatu hipotesis tertentu. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan-pernyataan yang dibuat oleh kuesioner tersebut dapat menggambarkan dengan tepat apa yang akan dilakukan oleh kuesioner yang bersangkutan (Ghozali, 2021). Pertanyaan dianggap tidak valid apabila jumlah nilai koefisien seluruh variabel lebih besar dari tingkat signifikansinya. Item pertanyaan baru dianggap valid jika nilai sig < 0,05. Hal ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r yang dihitung terhadap r tabel. Butir pertanyaan dikatakan valid jika r hitung > r tabel dan nilai r bernilai positif dan signifikan.

Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui derajat kepercayaan suatu alat ukur. Sejauh mana suatu alat ukur tetap konsisten selama beberapa pengukuran dengan menggunakan berbagai sampel dikenal sebagai keandalan. Cronbach alpha digunakan untuk penilaian reliabilitas. Jika suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai > 0,6 maka dianggap dependen (Ghozali, 2021).

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah variabel perancu atau residu dalam suatu model regresi terdistribusi secara teratur. Dengan menggunakan uji normalitas P-Plot.

Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk memverifikasi apakah model regresi menemukan adanya hubungan antar variabel independen. Jika semua variabel independen berjumlah nol, maka variabel tersebut dianggap ortogonal. Variance inflasi faktor (VIF) dan nilai toleransi diperiksa untuk melakukan uji multikolinieritas. Nilai tolerance < 0,10, atau nilai VIF >10, merupakan nilai batas untuk deteksi multikolinieritas (Ghozali, 2021).

Uji Heterokedastisitas

Mengetahui apakah varians suatu observasi berbeda dengan varian observasi lain dalam model regresi merupakan tujuan dari uji heteroskedastisitas. Jika varians antara sisa observasi dari satu observasi dengan observasi lainnya konstan maka disebut homoskedastisitas; jika berfluktuasi disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang bersifat homoskedastik maupun heteroskedastik dapat diterima (Ghozali, 2021).

Analisa Data

Meneliti, mengkategorikan, mengatur, menafsirkan, dan memvalidasi data untuk memberikan signifikansi sosial, ilmiah, dan ilmiah dikenal sebagai analisis data, (Dewi, 2024).

Analisis Regresi Linear

Pengaruh antara variabel independen dan dependen dipastikan dengan menggunakan uji regresi. Tujuan persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut rumus persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja)

b₀ = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien garis regresi

X₁, X₂, X₃ = Variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja)

e = error

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk melihat apakah hubungan antara variabel independen dan terikat signifikan. SPSS membantu komputasi dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$. Adapun dasar dalam mengambil keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- 1) Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Simbolon (2009) mendefinisikan pengujian hipotesis sebagai suatu prosedur yang digunakan untuk menerima atau menolak suatu hipotesis dalam upaya menemukan kebenaran. Tujuan uji t adalah untuk memastikan ada tidaknya hubungan yang signifikan antara variabel terikat dengan variabel bebasnya. Berikut kriteria t hitung dibandingkan dengan t tabel setelah nilai tersebut dibandingkan dengan perhitungan SPSS dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$:

- 1) Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2020). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Objek Penelitian

SMK Negeri 1 Pematangsiantar merupakan sekolah negeri yang berlokasi di Kota Pematangsiantar. Pada Tahun Ajaran 2024/2025, sekolah ini memiliki 1.258 siswa yang terdaftar. Totalnya ada 880 siswa perempuan dan 378 siswa laki-laki. Para siswa tersebut berasal dari Sekolah Menengah Pertama negeri dan swasta di wilayah Pematangsiantar maupun dari luar kota. Angka yang tinggi ini menunjukkan betapa besar kepedulian masyarakat untuk memastikan pendidikan anak-anaknya semakin baik.

Bakat dan kolaborasi setiap karyawan mendorong pertumbuhan sekolah ini. Pegawai yang bekerja di SMK Negeri 1 Pematangsiantar TA 2024/2025 sebanyak 98 orang, terdiri dari 84 guru dan 14 tenaga pendidik. Rata-rata gelar S.1 yang diperoleh tenaga pengajar telah memenuhi Standar Pendidik, dan ada pula yang sedang menempuh pendidikan S.2. Baik kuantitas maupun kualitas kemajuan sekolah mengalami peningkatan di bawah kepemimpinan kepala sekolah.

Sekolah ini menerapkan kurikulum merdeka dan memiliki akreditasi A untuk Tahun Ajaran 2024/2025. Sekolah ini memiliki infrastruktur yang kokoh yang mendukung proses belajar mengajar serta pertumbuhan sekolah, Sekolah ini juga dilengkapi dengan beberapa fasilitas seperti ruang kepala sekolah, ruang guru, tata usaha, konseling, ruang kelas, OSIS, perpustakaan, ruang kelas, laboratorium, praktik, doa, UKS, toilet, gudang, sirkulasi, lahan parkir yang luas, ruang gedung, lapangan upacara dan olah raga serta fasilitas lainnya.

Karakteristik Responden

Responden yang berjumlah 30 orang, subjek penelitian ini adalah pegawai SMK Negeri 1 Pematangsiantar. Karakteristik sampel penelitian kemudian dikelompokkan kedalam beberapa kategori, yaitu :

- a. Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel 1. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Laki-laki	8	26,66%
2	Perempuan	22	73,33%
Jumlah		30	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel, sehingga hasil kuisioner yang diberikan kepada 30 yang disebarkan dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 8 (26,67%), sedangkan jumlah responden perempuan ada 22 dari 30 (73,33%).

b. Berdasarkan Usia

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1	21-25 Tahun	3	10%
2	26-30 Tahun	5	16,67%
3	31-35 Tahun	6	20%
4	36-40 Tahun	12	40%
5	>41 Tahun	4	13,33%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel bahwa karyawan dengan usia 36-40 dengan persentase 40%. Sedangkan minoritas responden berdasarkan usia pada kisaran 21-25 Tahun dengan persentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam bidang pendidikan terdapat karyawan dari segala usia yang memiliki peran penting dalam proses pendidikan.

c. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 3. Jumlah Responden berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0-3 tahun	5	16,67%
2	3-5 tahun	7	23,33%
3	5-10 tahun	11	36,67%
4	>10 tahun	7	23,33%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Dilihat dari tabel diperoleh bahwa responden dengan lama bekerja selama 5-10 tahun lebih banyak dengan persentase 36,67%. Dan minoritas responden bekerja selama 0-3 tahun dengan persentase 16,67%.

d. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	D3	0	0%
2	S1	26	86,67%
3	S2	4	13,33%
Total		30	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Dari Tabel di atas dapat diperoleh bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 mendominasi sebesar 86,67% yaitu ada 26 orang. Hal ini terjadi karena salah satu syarat menjadi seorang guru adalah lulusan S1. Adapun Pendidikan S2 sebanyak 13,33%.

Hasil Uji Validitas

Peneliti membagikan kuesioner kepada pegawai di SMK Negeri 1 Pematangsiantar untuk mengumpulkan data. Untuk menilai validitas dan reliabilitas setiap pernyataan, peneliti terlebih dahulu memberikan 30 pernyataan individu yang dibagi menjadi empat kategori: kinerja karyawan, kepuasan kerja, motivasi, dan kompensasi. Hal ini dilakukan sebelum kuesioner diberikan kepada responden.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Independen

Variabel	No. Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi	1	0,772	0,361	Valid
	2	0,772		Valid
	3	0,639		Valid
	4	0,720		Valid
	5	0,799		Valid
Kompensasi	1	0,584	0,361	Valid
	2	0,652		Valid
	3	0,652		Valid
	4	0,584		Valid
	5	0,584		Valid
	6	0,652		Valid
	7	0,584		Valid
	8	0,652		Valid
Kepuasan Kerja	1	0,910	0,361	Valid
	2	0,955		Valid
	3	0,843		Valid
	4	0,767		Valid
	5	0,915		Valid
	6	0,955		Valid
	7	0,955		Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel diatas diperoleh hasil Uji Validitas semua item variabel bebasnya memiliki nilai validitas > r tabel 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel seluruhnya dikatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Dependen

Variabel	No. Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,960	0,361	Valid
	2	0,553		Valid
	3	0,869		Valid
	4	0,960		Valid
	5	0,612		Valid
	6	0,869		Valid
	7	0,960		Valid
	8	0,734		Valid
	9	0,880		Valid
	10	0,734		Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel diatas diperoleh hasil Uji Validitas semua item variabel terikat diketahui koefisien validitas > r tabel 0,361. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator dari variabel seluruhnya dikatakan valid

Hasil Uji Reliabilitas

Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui derajat kepercayaan suatu alat ukur. Cronbach alpha > 0,60 maka dianggap dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

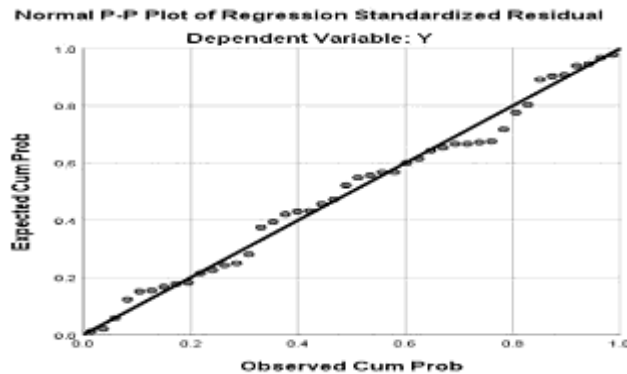
No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,782	Reliabel
2	Kompensasi	0,740	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,807	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,781	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2025

Terlihat dari tampilan tabel di atas bahwa setiap pernyataan dari setiap variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap pernyataan reliabel.

Hasil Uji Normalitas Data

Uji ini merupakan analisis statistik pertama yang harus digunakan ketika menganalisis data. Untuk memastikan berdistribusi normal atau tidak maka variabel bebas dilakukan uji normalitas. Hasil Pengujian Normalitas Dengan P-Plot guna memastikan apakah residunya normal dengan memperhatikan sebaran titik yang berada pada garis diagonal grafik.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Dari gambar diatas terlihat data (titik) tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebaran data penelitian mengikuti sebaran normal (persyaratan normalitas dapat terpenuhi). Dengan hasil tersebut maka data yang digunakan dapat dilanjutkan pada penelitian selanjutnya

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hasil Koefisien Persamaan Regresi Linier Berganda. Berikut hasil persamaan regresi linear berganda:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
1			
(Constant)	43.716	20.229	
Motivasi	0.334	0.584	0.173
Kompensasi	-0.152	0.296	-0.150
Kepuasan Kerja	0.133	0.401	0.100

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan data diolah diatas, maka :

$$Y = 43,716 + 0,334X_1 - 0,152X_2 + 0,133X_3 + e$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh model persamaan $Y = 43,716+0,334X_1+0,152X_2+0,133X_3+ e$ artinya terdapat pengaruh positif adalah Motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X3) dan terdapat pengaruh negatif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 1 Pematangsiantar.

Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Adapun hasil uji determinasi Adjusted R²:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.341	4.03987
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable : Kinerja				

Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Terlihat dari Gambar di atas bahwa model regresi yang dikembangkan untuk penelitian ini memiliki nilai Adjusted R-square sebesar 0,341. Hal ini menunjukkan bahwa 34,1% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Namun, faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi menyumbang 65,9% sisanya.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Untuk memastikan apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dilakukan pengujian sebagian. Untuk mengetahui apakah faktor kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan maka dilakukan pengujian hipotesis. H₀ ditolak dalam pengujian ini jika t hitung > t tabel atau taraf signifikansi < 0,05. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk pengujian, seperti terlihat pada tabel berikut:

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.716	20.229		2.161	.905
	Motivasi	.334	.584	.173	2.571	.039
	Kompensasi	-.152	.296	-.150	-2.514	.071
	Kepuasan Kerja	.133	.401	.100	2.332	.046

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

Gambar 3. Hasil Uji t

Berdasarkan Gambar diatas, menentukan t_{tabel} dapat dilihat pada tabel signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan df = n-k-1 atau 30-3-1 = 26 maka didapat nilai t_{tabel} = 2,055. Untuk variabel Motivasi (X₁) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,571 > t_{tabel} 2,055 maka H₁ ditolak artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel Kompensasi (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar -2,514 > 2,055 maka H₀ diterima artinya kompensasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dan variabel Kepuasan Kerja (X₃) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,332 > 2,055 maka H₀ diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Uji t motivasi kerja pegawai terhadap kinerja diperoleh hasil sebagai berikut: $t_{hitung} = 2,571 > t_{tabel} = 2,055$ dengan $sig. = 0,039$. H_0 ditolak dan H_a disetujui karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < sig.\alpha$ (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” atau H_1 merupakan hipotesis penelitian yang valid.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai SMK Negeri 1 Pematangsiantar dipengaruhi oleh motivasi kerja. Temuan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar (0,334). Hal ini dapat menyimpulkan bahwa karyawan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar sudah memiliki rasa motivasi yang baik, motivasi karyawan dalam menjalankan suatu tugas bukan semata-mata mengenai uang. Akan tetapi karyawan juga beranggapan bahwa apabila dalam diri sendiri tertanam rasa kekeluargaan seakan memiliki sendiri.

Untuk para karyawan SMK Negeri 1 Pematangsiantar sudah menjalin hubungan baik dan selaku Kepala Sekolah juga menjalin baik dengan para karyawan sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja. Pegawai yang termotivasi pada hakikatnya terdorong untuk mempraktikkannya dengan kemampuan terbaiknya karena mereka beranggapan bahwa kepentingannya sendiri akan ditegakkan apabila usaha berhasil mencapai tujuan dan sasaran lainnya. Berdasarkan temuan penelitian, pegawai di Kantor Camat Payakumbuh Utara memiliki kinerja yang jauh lebih baik jika mereka termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian juga sejalan dengan Sufyati & Hudromi (2021) mendukung pandangan tersebut, menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap kinerja Karyawan

Temuan uji t terhadap peningkatan kinerja pegawai menunjukkan $t_{hitung} = -2,514 > t_{tabel} = 2,055$ dengan $sig. = 0,071$. H_0 disetujui dan H_a ditolak karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig > sig.\alpha$ (0,05). Hal ini menunjukkan H_2 ditolak atau hipotesis penelitian “kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” benar. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai SMK Negeri 1 Pematangsiantar berpengaruh negatif. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, berdasarkan temuan uji regresi linier berganda (-0,152). Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai SMK Negeri 1 Pematangsiantar berpendapat bahwa kenaikan gaji tidak cukup untuk memotivasi mereka bekerja lebih baik. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Perkembangan Bimba AIUEO Anak Indonesia di Tanjung Duren” oleh Siksa Yunantu (2023) yang menemukan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh nyata terhadap kinerja pekerja.

Pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji t kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan hasil sebagai berikut: $t_{hitung} = 2,332 > t_{tabel} 2,055$ dengan $sig 0,046$. H_0 ditolak sedangkan H_a disetujui karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai $sig < dari sig.\alpha$ (0,05). Dengan demikian “kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” (H_3), hipotesis penelitian diterima. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai SMK Negeri 1 Pematangsiantar dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja.

Uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja memiliki dampak yang lebih kecil terhadap kinerja karyawan dibandingkan motivasi kerja, dengan pengaruh sebesar 0,133. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya di SMK Negeri 1 Pematangsiantar dapat disimpulkan. Karyawan senang dengan gaji mereka karena dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan usaha mereka. Mereka juga senang dengan fasilitas yang bagus dan interaksi serta komunikasi positif yang mereka lakukan dengan rekan kerja. Hal ini mengandung arti bahwa tingkat kebahagiaan kerja yang rendah akan mengakibatkan rendahnya kinerja dari karyawan, sedangkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja dari karyawan yang semakin tinggi. Penelitian ini sejalan dengan Kurniawan, Alam, & Albar (2020) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Transportasi Kota Makassar Tahun 2019-2020)” yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel berikut dimana F_{hitung} sebesar 3,263 > F_{tabel} dengan F_{tabel} sebesar 2,98 maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai SMK Negeri 1 Pematangsiantar secara bersama-sama dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Dalam (Harahap & Tirtayasa, 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain faktor individu seperti bakat, keterampilan, dan etos kerja, faktor dukungan organisasi seperti kenyamanan ruang kerja dan infrastruktur, serta faktor pendukung manajemen seperti motivasi yang menumbuhkan kompetensi. Berdasarkan hasil pengujian, kinerja pegawai SMK Negeri 1 Pematangsiantar dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara bersamaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Kinerja karyawan dipengaruhi dan signifikan oleh Motivasi kerja. Alasannya adalah t_{hitung} 2,571 > t_{tabel} 2,055 dan nilai sig 0,039 < 0,050. Dengan demikian hipotesis variabel motivasi kerja menunjukkan adanya pengaruh antara X_1 terhadap Y. Kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh kompensasi. Temuan t_{hitung} -2,514 > t_{tabel} 2,055 dan, nilai sig, 0,071 < 0,050. Berdasarkan hipotesis Variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap Y. Kinerja karyawan dipengaruhi dan signifikan oleh kepuasan kerja. Temuan t_{hitung} 2,332 > t_{tabel} 2,055 dan, nilai sig, 0,046 < 0,050. Berdasarkan hipotesis Variabel X_3 berpengaruh terhadap Y. Secara simultan motivasi, kompensasi dan kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan hasil sig yaitu 0,033 < 0,050 dan untuk F_{hitung} 3.263 > F_{tabel} 2,98. Dari kesimpulan, penulis menyarankan: Diharapkan kepada para pendidik yaitu guru dan staff lainnya agar semakin mengoptimalkan kinerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya sehingga tercipta proses pendidikan di SMK Negeri 1 Pematangsiantar semakin optimal dan mengalami peningkatan. Peneliti selanjutnya harus mengatasi kelemahan komponen variabel lain dalam penelitian ini yang belum diteliti dan melihat faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Afiati, D. R., & Saputro, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan XYZ*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(1), 45-60.
- Anwar, M., & Sari, R. (2022). *Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan: Analisis pada Industri Manufaktur*. Jurnal Ilmu Manajemen, 11(3), 112-128.
- Ghozali, Imam. 2020. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, I., & Sugiarto, R. (2022). *The Role of Job Satisfaction and Compensation in Enhancing Employee Performance*. International Journal of Human Resource Studies, 10(4), 135-150.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis Multivariate dengan SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, R. (2024). *Definisi Operasional dalam Penelitian Kuantitatif*. Diperoleh pada 15 Mei 2025, dari eprints.upj.ac.id
- Hasan Z, Ali. 2020. Metode Riset Peneleitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen, Yogyakarta : Deepublish
- Huma, S., Ahmed, W., Ikram, M., & Khawaja, M. I. 2020. The effect of logistics service quality on customer loyalty: case of logistics service industry. South Asian Journal of Business Studies, 9(1), 43–61. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-10-2018-0114>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi Variabel, Skala Pengukuran & Instrumen Penelitian Kuantitatif*. Diperoleh pada 15 Mei 2025
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Rajawali Pers.
- Lupiyoadi, R. 2020. Manajemen Pemasaran Jasa : Berbasis Kompetensi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Novriani Gultom, H. and Nurmaysaroh (2021) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan, 1(2), pp. 191–198. Available at: <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>.

- Putri, L. D., & Kurbayanti, Yuspina. 2021. February 15. Transformasi Pasar Tradisional Menjadi Pasar Online. Solopos.Com. <https://www.solopos.com/transformasi-pasar-tradisional-menjadi-pasar-online-1102122>
- Rahayu, N., & Wijayanti, E. (2021). *The Impact of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in the Service Industry*. Journal of Business and Human Resources, 8(2), 99-112.
- Rahmawati, A., & Siti, M. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Retail*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 14(2), 213-228.
- Rahman, A. et al. (2020) 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada Smp Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala', Jurnal Sinar Manajemen, 7(2), pp. 61–66.
- Rifkhan, M. (2023). *Definisi Operasional Variabel Penelitian*. Diperoleh pada 15 Mei 2025, dari repository.stei.ac.id
- Suhardi, A. (2023). *Operasionalisasi Variabel dalam Penelitian*. Diperoleh pada 15 Mei 2025, dari repositori.stiamak.ac.id
- Tanjung, H., & Situmorang, P. (2024). *Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Sektor Jasa*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 19(1), 58-74.
- Ulfa, A. (2021). *Metode Penelitian dan Operasionalisasi Variabel*. Diperoleh pada 15 Mei 2025, dari repositori.unsil.ac.id