

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN PENDIDIKAN NONFORMAL SKB

Abrar^{*1}, Maryadi², Didiek Handayani Gusti³

¹Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹abrarthomandar@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³Didiek@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, baik secara parsial dan simultan serta variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan yakni Desember 2020 sampai Pebruari 2021. Jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan metode survei dengan teknik analisis korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene berjumlah 39 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan Jensus sampling, semua populasi sebanyak 39 orang menjadi sampel penelitian. Analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan: Sumber Daya Manusia (X_1) sebesar 0,465 (46,5%), Kompensasi (X_2) sebesar 0,294 (29,4%), Motivasi (X_3) sebesar 0,134 (13,4%) berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial. Secara simultan Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Motivasi 0,598 (59,8%). Sumber Daya Manusia memberi pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The research was conducted for 3 (three) months, namely December 2020 to February 2021. This type of research is qualitative and quantitative because this research uses a survey method with correlational analysis techniques. The population in this study were all 39 employees of the Majene Regency Non-formal Education Unit for Learning Activities (SPNF SKB). Sampling in the study using Jensus sampling, all of the population as many as 39 people became the research sample. Analysis of the data used is the analysis of Multiple Linear Regression (Multiple Regression Analysis). The results showed: Human Resources (X_1) of 0.465 (46.5%), Compensation (X_2) of 0.294 (29.4%), Motivation (X_3) of 0.134 (13.4%) had a positive and significant effect on Partial. Simultaneously Human Resources, Compensation and Motivation 0.598 (59.8%). Human Resources have the most dominant influence on employee performance in the Non-formal Education Unit of Learning Activities Studio (SPNF SKB) Majene Regency.

Keywords: Human Resources, Compensation, Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) dilihat dari nuansa pendidikan yang ada di Kabupaten Majene merupakan salah satu ujung tombak dalam menuntaskan program pendidikan yang langsung dan berhadapan dengan masyarakat luas. Citra Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi

mengikuti era globalisasi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja pegawai Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya lembaga yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas secara terpadu.

Isu yang muncul mengenai otonomi sekolah / Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) adalah bagaimana kemampuan lembaga dilihat dari sumber daya manusia pegawainya mampu mewadahi aktivitas lembaga, pelayanan publik, dan pembangunan. Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) memberikan perhatian besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Untuk dapat melaksanakan dan mencapai pelaksanaan pendidikan yang baik (*good governance*) maka kembali kepada bagaimana pegawai Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Mangkunegara (2015) mengatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Rival & Basri dalam Kaswan (2012), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Kinerja juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kompensasi. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan”. Sedangkan menurut Sulistiyani (2003), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka”. Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan hal yang krusial, karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat memacu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika imbalan yang didapat pegawai tidak memadai maka akan mendatangkan ketidakpuasan pegawai sehingga menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

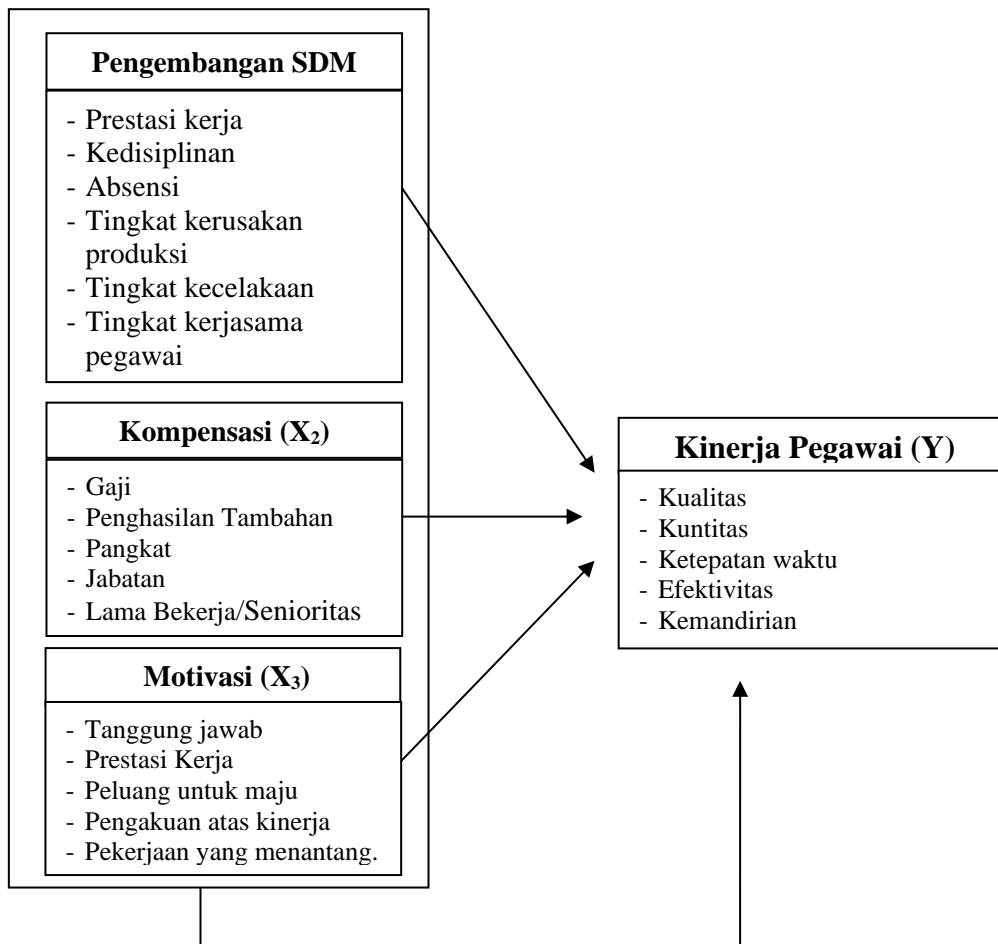
Selain hal di atas, motivasi diduga juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sulistiyani (2003), “Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada individu (pegawai) supaya individu (pegawai) tersebut dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal”. Sedangkan menurut Sardiman (2000), “Motivasi merupakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu”.

Pemberian kompensasi di Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) sebenarnya sudah cukup baik karena sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, namun pegawai masih merasa membutuhkan tambahan tunjangan untuk pegawai di tingkatkan.

Oleh karena itulah di sini penulis tertarik untuk meneliti mengenai masalah tersebut dalam tesis yang berjudul *“Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene”*

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka kerangka konseptual penelitian ini secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konseptual diatas maka akan terdapat 5 hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene.
2. Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene.

3. Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene.
4. Diduga pengembangan SDM, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene.
5. Diduga variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 3 (tiga) bulan periode Desember 2020 sampai Pebruari 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene, 39 orang. Menurut Arikunto (2009) apabila subyeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sebanyak 39 orang pegawai Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R^{square})

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,276.

Tabel 1. Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kerja Pegawai (Y)	1	0,958	0,316	Valid
	2	0,563	0,3160,3	Valid
	3	0,866	16	Valid
	4	0,962	0,316	Valid
	5	0,979	0,316	Valid
	6	0,977	0,316	Valid
Pengembangan SDM (X ₁)	1	0,656	0,316	Valid
	2	0,779	0,316	Valid
	3	0,721	0,316	Valid
	4	0,827	0,316	Valid
	5	0,771	0,316	Valid
	6	0,806	0,316	Valid
	7	8,55	0,316	Valid

Kompensasi (X ₂)	1	0,726	0,316	Valid
	2	0,381	0,316	Valid
	3	0,685	0,316	Valid
	4	0,615	0,316	Valid
	5	0,604	0,316	Valid
	6	0,708	0,316	Valid
	7	0,763	0,316	Valid
	8	0,686	0,316	Valid

Sumber: Lampiran

Uji Reliabilitas

Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kerja pegawai (Y)	0,951	Reliabel
Pengembangan SDM (X ₁)	0,889	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,802	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,913	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 25 hasilnya diperoleh nilai koefisien regresi dri masing-masing variabel yang meliputi pengembangan SDM serta motivasi, dapat dijelaskan sebagai uji berikut:

Tabel 3 Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	-13,317	6,071
X ₁	0,465	0,165
X ₂	0,294	0,140
X ₃	0,134	0,134

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil analisa (print out) SPSS Ver. 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = -13,317 + 0,465X_1 + 0,294X_2 + 0,1344X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Dengan formulasi regresi linear berganda di atas dapat diperoleh nilai konstanta sebesar -13,317 yang mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi pengembangan SDM, kompensasi dan motivasi nilainya tetap/konstan maka terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar -13,317.
2. Nilai koefisien regresi pengembangan SDM (X₁) sebesar 0,465 berarti ada pengaruh positif pengembangan SDM terhadap kerja pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene sebesar 0,465 sehingga

apabila skor pengembangan SDM naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene sebesar 0,465 poin.

3. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,294 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene sebesar 0,294 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene sebesar 0,294 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar 0,464 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene sebesar 0,464 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene sebesar 0,464 poin.

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 4 Hasil Uji-t

Model	t Hitung	Sig
Constanta	-2,193	0,035
X ₁	2,813	0,008
X ₂	2,092	0,044
X ₃	3,473	0,001

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa dua variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut:

- Variabel pengembangan SDM (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,813 > t_{tabel} 1,689$
- Variabel kompensasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,092 > t_{tabel} 1,689$
- Variabel motivasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,473 > t_{tabel} 1,689$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Hasil analisa yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data, dapat dijelaskan dalam Tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	555,006	3	17,372	0,000
Residual	372,738	35		
Total	927,744	38		

Sumber : Data Diolah, 2021

Uji Determinasi

Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dijelaskan dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R square
1	0,773	0,598

Sumber : Data Diolah, 2021

Pada table di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,598 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi pengembangan SDM, kompensasi dan motivasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene sebesar 59,8%, sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**1. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kerja pegawai**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel pengembangan SDM yaitu 2,813. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,689) dengan tingkat signifikan 0,008. Artinya pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene. Hasil penelitian ini menunjukkan pengembangan SDM pada Uji-t berpengaruh positif signifikan terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini, juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Mujaddid (2019) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengembangan Sumberdaya Manusia Dalam Pendidikan” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan berkelanjutan. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan. Kelima domain tersebut adalah: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Namun demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut diperlukan total quality control (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Isa (2019) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. Adapun kontribusi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 15,3% sedangkan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Kinerja Pegawai = 55,873 + 0,324 (Pengembangan Sumber Daya Manusia).

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah 2,092 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,689) dengan tingkat signifikan 0,044. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene, dimana kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Selly Fuji Wahyuni (2020) dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di pt. sinar surya duta pratama”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pada PT. Sinar Surya Duta Pratama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis. Dapat dilihat nilai R^2 untuk variabel Kinerja sebesar 0,933, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompensasi) sebesar 93,3% sedangkan sisanya sebesar 6,7% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel Motivasi sebesar 0,589, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kerja pegawai

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi adalah 3,473 yang lebih besar dari t_{tabel} (1,689) dengan tingkat signifikan 0,001. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene. Untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik, seorang pegawai harus mempunyai motivasi. Pimpinan, oleh karena itu, harus dapat memelihara tingkat motivasi dari setiap pegawai pada level tertentu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ernawan (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Komunikasi dalam Organisasi, Motivasi, dan promosi jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Muamalat Cabang Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komunikasi dalam Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta. 2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta. 4) Komunikasi dalam organisasi, motivasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat Cabang Surakarta.

4. Pengaruh Pengembangan SDM, Kompensasi serta Motivasi terhadap Kerja pegawai

Untuk melihat apakah ada pengaruh pengembangan SDM, kompensasi serta motivasi secara bersama-sama terhadap kerja pegawai, dapat diuji dengan nilai F . Nilai F_{hitung} sebesar 17,372 dan tingkat signifikan F adalah 0,000 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pengembangan SDM, kompensasi serta motivasi terhadap kerja pegawai.

Menurut Robbins (2013) kepuasan dalam bekerja atau kerja yang merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dapat terjadi pada semua tingkatan

dalam suatu organisasi, misalnya ditingkat manajer terendah (*lower manager*) hingga ketinggian karyawan. “kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tertentu”.

Berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang besar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel motivasi adalah 3,473 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} variabel pengembangan SDM yaitu 2,813 dan variabel kompensasi yaitu 2,092. Jadi motivasi paling dominan mempengaruhi kerja pegawai sehingga hipotesis kelima teruji.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data pengembangan SDM, kompensasi, motivasi dan kerja pegawai didapat bahwa :

1. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene, sehingga semakin tinggi pengembangan SDM pegawai akan meningkatkan kerja pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene, sehingga semakin kuat kompensasi pegawai akan meningkatkan kerja pegawai.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene, sehingga semakin kuat motivasi pegawai akan meningkatkan kerja pegawai.
4. Pengaruh pengembangan SDM, kompensasi serta motivasi secara bersama-sama terhadap kerja pegawai, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara pengembangan SDM, kompensasi serta motivasi terhadap kerja pegawai pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene.

Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pengambil keputusan pada Satuan Pendidikan Nonformal Sanggar Kegiatan Belajar (SPNF SKB) Kabupaten Majene perlu menjadi perhatian bahwa pengembangan SDM, kompensasi dan motivasi yang diterapkan oleh organisasi sangat berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.
2. Untuk peneliti lanjutan dapat menjadi referensi atau acuan dalam melakukan penelitian mengenai pengembangan SDM, kompensasi serta motivasi terhadap kerja dalam obyek penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.

- Fitri Rosnawati. 2019 *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bandung*. Bandung: Universitas Pasundan.
- Foster, B. S., & R, K. 2009. *Pembinaan untuk Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin W. Ricky. 2010. *Manajemen, Edisi ke-10, Alihbahasa: Sedarmayanti*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5* Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali. 2014. *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Made Pidarta. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 5, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Misbahuddin, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M. 2016. *Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M.*, Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rafi Jody Kurnia. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Refcy Utami Putri. 2013. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih*. Palembang: Universitas Muhammadiyah
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Ke Sepuluh)*, alih bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani*. Jakarta: Erlangga.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Saefullah. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sardiman. 2000. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.