

## **Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan terhadap Keputusan Karyawan dalam Bekerja di Madrasah Aliyah Al-Aqsa, Serang-Banten**

Nofa<sup>1)</sup>

Universitas Primagraha<sup>1)</sup>  
200532@primagraha.ac.id<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan yang diharapkan akan berdampak kepada keputusan karyawan Madrasah Aliyah Al-aqsa. Jenis penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Madrasah Aliyah Al-aqsa dengan responden penelitian ini yaitu 45 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, dan hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi kurang berpengaruh terhadap variabel keputusan karyawan sedangkan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel keputusan karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu dari variabel kompensasi kurang berpengaruh terhadap variabel keputusan karyawan dan kedua variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif terhadap keputusan karyawan.

### **Kata Kunci**

Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Keputusan Karyawan

## PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia sangat mempengaruhi untuk tercapainya tujuan dari perusahaan, apabila sumber daya manusia yang dinilai perusahaan baik, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan juga sebaliknya. Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. SDM yang berkualitas dan mahir akan menjadi subjek utama dalam menciptakan tenaga kerja dan produk yang hebat dan serius, untuk meningkatkan SDM dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi dan motivasi kerja.

Adanya permasalahan antara ketiga variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan mengakibatkan berbagai permasalahan di dalam keputusan karyawan, seperti adanya karyawan selalu telat pada saat jam masuk kerja dan mereka kurang menggunakan waktu dengan cara melakukan hal-hal yang tidak penting. Masih cukup banyak karyawan yang bekerja asal-asalan saja. Masih adanya keterlambatan-keterlambatan dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menandakan ketidaksesuaian pemberian kompensasi, minimnya motivasi kerja serta kinerja karyawan yang baik. Hasil penelitian ini didukung oleh (Mundakir dan Zainuri, 2018) yang berguna untuk memperkuat hasil penelitian ini, Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, motivasi kerja dan pemenuhan pekerjaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja yang implikasinya melalui pemenuhan pekerjaan pada hakekatnya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Pengertian kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi tentunya membutuhkan gaji yang memuaskan dan adil, seperti uang tunai, tunjangan, dan jabatan bagi perwakilan yang pada umumnya merupakan barang-barang yang dikecualikan dari tugas pribadi. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan hidup. Menurut Wibowo (2019:217) "kompensasi adalah berupa paket yang diberikan oleh hubungan dengan buruh sebagai ketidaknormalan dalam penggunaan tenaga kerjanya". Sementara itu, menurut Yani pada tahun 2014 (dalam Widodo, 2016: 155) "Kompensasi adalah suatu hadiah atau hadiah yang bersifat langsung atau bergilir,

moneter atau nonmoneter, yang adil dan untuk delegasi, konsekuensi atau komitmen/administrasi untuk keinginan tujuan organisasi.

Dari definisi di atas cenderung dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hal utama yang vital, seperti upah dan kompensasi, jabatan, keuntungan, dan motivasi. Karena perwakilan pekerja selain mencari pengalaman, menciptakan lapangan kerja, mencari upah dan kompensasi untuk kebutuhan hidup mereka sendiri dan keluarga mereka. Oleh karena itu, ketika perwakilan telah berusaha untuk menjalankan bisnisnya dengan penuh semangat dan tulus, mereka akan bahagia jika apa yang dilakukan perwakilan adalah relatif terhadap upaya gigih mereka, sebanding dengan apa yang dilakukan pekerja, dan lebih bersemangat mengingat fakta bahwa gaji mereka dipenuhi oleh bos mereka.

### Tujuan Kompensasi

Dengan adanya kompensasi pasti ada tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah bekerja keras kepada perusahaan.

Berikut menurut Hasibuan (2018:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan Kerjasama. Dengan memberikan kewajiban partisipasi yang tepat di antara para pemimpin dan karyawan itu berisiko. Buruh harus menjalankan kewajibannya dengan baik, sedangkan atasan/manajer diharapkan membayar upah sesuai kesepakatan yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
3. Pengadaan Efektif. Dengan asumsi program pertahanan diatur cukup besar, mencari pekerja yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan lebih mudah. Organisasi akan dengan mudah mengikat atau mendapatkan pekerja yang memenuhi syarat.
4. Motivasi. Dengan asumsi kompensasi yang diberikan cukup besar, pengurus akan dengan mudah membangunkan bawahannya. Sesuai dengan tujuan utama karyawan bekerja sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidupnya.
5. Disiplin. Dengan memberikan kompensasi yang cukup besar, disiplin perwakilan akan lebih baik. Mereka akan mengetahui dan setuju dengan pedoman yang sesuai, karena mereka lebih suka tidak dimaafkan oleh organisasi.

Sementara itu, menurut Handoko pada tahun 2013 (dalam widodo 2015: 157), target tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang qualified
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan

4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Jadi menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwan tujuan dari adanya kompensasi dalam kerja sebagai bentuk menghargai usaha-usaha yang dikeluarkan untuk tercapainya cita-cita perusahaan dan sudah menjadi peraturan legal negara bahwa yang bekerja wajib diberi gaji/upah.

Bentuk-bentuk kompensasi

Kompensasi juga memiliki struktur yang harus diperhatikan oleh organisasi sehingga perwakilan dapat memperoleh layanan yang ditampilkan dan membantu pekerja sebagai bagian dari hubungan bisnis.

Menurut Nawawi (2016:130) secara garis besar menangani kompensasi menjadi 3 bentuk, yaitu:

1. Kompensasi Langsung. Imbalan atau imbalan disebut kompensasi atau upah, yang dibayarkan secara rutin berdasarkan jangka waktu yang layak.
2. Kompensasi Tidak langsung. Memberikan sebagian keuntungan atau manfaat kepada buruh di luar upah atau upah yang layak, dapat berupa uang tunai atau barang dagangan.
3. Insentif

Menurut Mangkunegara dalam Handoko (2014: 260) tujuan umumnya dapat dipisahkan menjadi 3 struktur, yaitu:

- Pemberian uang
- Material dan Fasilitas
- Pemberian kesempatan berkarir

Maka menurut penilaian di atas sangat baik dapat diartikan bahwa struktur adalah hibah atau imbalan yang diberikan untuk menggerakkan buruh sehingga efisiensi kerja mereka tinggi, tidak bersifat tetap atau tidak teratur, melainkan untuk gaji yang cukup berdampak positif untuk perusahaan karena karyawan betah dan solid untuk perusahaan.

Indikator-indikator Kompensasi

Kompensasi sebuah hal di cari sebuah karyawan dalam semua pekerjaan, karena kompensasi sangat dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan dalam hidup. Untuk memperolehnya sebagai salah satu upaya adalah mempunyai motivasi dan kinerja yang baik agar mendapatkan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai tanda-tanda rasional, seperti dikemukakan oleh Sinamora (2017: 445), yaitu:

### Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerjaan-pekerjaan produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerjaan dengan pemberi kerja. Kompensasi pada umumnya berlaku untuk minggu demi minggu, bulan ke bulan atau tingkat kompensasi tahunan yang layak.

1. Insentif. Insentif adalah balas jasa tambahan di atas atau melewati kompensasi atau upah yang diberikan oleh asosiasi. Motivator biasanya diberikan oleh organisasi berdasarkan pelaksanaan pekerja atau efisiensi perwakilan. Perwakilan dengan kinerja atau efisiensi kerja yang baik akan mendapatkan kekuatan motivasi dari organisasi.
2. Tunjangan. Tunjangan adalah cicilan atau pemberian yang diberikan oleh organisasi sebagai pelindung atau pelengkap kompensasi yang diperlukan. Contoh keuntungannya adalah kesejahteraan dan asuransi jiwa, liburan berbayar organisasi, program anuitas, dan tunjangan terkait bisnis lainnya.
3. Fasilitas. Kompensasi sebagai jabatan yang diberikan oleh organisasi untuk mempercepat dan bekerja sama serta membangkitkan wakil atau pekerja dalam bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

Adapun menurut Husein Umar (2014:16) indikator kompensasi terdiri dari, sebagai berikut: Gaji, Insentif, Bonus, Premi, Pengobatan, Asuransi

Jadi sesuai dengan penilaian di atas dapat diuraikan dengan sangat baik bahwa penanda utama adalah pembayaran tunai, diikuti oleh yang lain seperti perlindungan medis, asuransi kerja, cicilan dan penghargaan ketika perwakilan berhasil menjadi kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Jadi Kompensasi di Madrasah Aliyah Al-Aqsa selalu memberi kemudahan disetiap keperluannya dan tidak terlalu menekankan terhadap para karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Pengertian Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “The process by which behavior is energized and directed” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dan needs (dorongan, kebutuhan). Dari hambatan-hambatan di atas, cenderung beralasan bahwa proses berpikir merupakan landasan bagi manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan pemikiran motivasi adalah memberi atau membangkitkan niat. Atau sebaliknya juga dapat diartikan bahwa hal-hal atau kondisi menjadi proses berpikir. Jadi inspirasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan energi atau penghiburan untuk bekerja. Kekuatan dan kekurangan inspirasi kerja seorang buruh juga menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Melayu motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sesuai Herold Koontz, inspirasi mengacu pada kenyamanan dan bekerja untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan.

Filmore H. Stanford, mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Robert A. Baron, motivasi juga dapat dikatakan sebagai energi untuk menciptakan dukungan batin (aurosol drive). Ketika suatu kebutuhan tidak terpenuhi, muncul rasa nyaman dan gerak individu untuk menjawab dorongan (dorongan) dalam tujuan yang ideal. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas. Lebih lanjut, seorang ahli dalam perkembangan behaviorisme, tepatnya BF Skinner memberikan ilustrasi pemikiran inspirasi sebagai berikut: “if you want people to be productive and active in various ways, the important thing is to analyze the contingencies of reinforcement, not the need to be satisfied”.

Dalam mendorong karyawan, pemerintah harus memperhatikan dan memikirkan secara subyektif kemampuan dan potensi psikososial mereka sehingga mereka dapat mempersiapkan semua peluang untuk hasil organisasi, mereka juga perlu memperhatikan dan memikirkan apa yang akan terjadi yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan.

Dari pemahaman tokoh-tokoh di atas, sangat mungkin beralasan bahwa inspirasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan individu untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan segala daya upaya dan bekerja dengan sukses untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Ciri-ciri Motivasi Kerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Anoraga, ada empat kualitas proses berpikir, khususnya sebagai berikut:

- Motif adalah Majemuk. Dalam suatu kegiatan sebenarnya tidak hanya memiliki satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang terjadi bersamaan.
- Motif dapat Berubah-ubah. Motif bagi seseorang sering kali mengalami perubahan. Hal ini karena nafsu manusia pada umumnya berubah sesuai dengan kebutuhan atau minatnya.
- Motif dapat Berbeda-beda bagi Individu. Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama memiliki niat yang berbeda.
- Beberapa motif tidak disadari oleh individu. Banyak perilaku manusia yang tidak dipahami oleh pelakunya, sehingga sebagian dari kekuatan pendorong yang muncul karena mengelola keadaan negatif dibekap secara subliminal. Oleh karena itu, jika ada area kekuatan untuk dorongan, individu yang bersangkutan tidak dapat menguasai proses berpikirnya sendiri.

Dari semua motif tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap orang dapat memiliki motif yang berbeda-beda dan terkadang motif yang timbul tidak disadari oleh individu tersebut selain itu motif mereka juga bisa tidak konsisten dan tidak hanya ada satu alasan tetapi ada beberapa proses pemikiran yang terjadi secara bersamaan.

#### Tujuan Motivasi

Dari Hasibuan, tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan
- Mengefektifkan pengadaan karyawan
- Ciptakan iklim kerja dan hubungan yang baik
- Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan derajat bantuan karyawan Meningkatkan perasaan tanggung jawab karyawan terhadap kewajiban mereka.
- Meningkatkan kesadaran pekerja akan harapan tertentu terhadap kewajiban mereka.
- Meningkatkan efektivitas penggunaan alat dan bahan baku.

Menurut Ach. Mohyi tujuan motivasi sebagai berikut:

- Membangun energi, kegairahan dan disiplin kerja para wakil (peningkatan semangat kerja)
- Menumbuhkan rasa memiliki tempat, kesetiaan dan minat pekerja

- Meningkatkan imajinasi dan kapasitas pekerja untuk berkreasi
- Meningkatkan produktivitas (prestasi) kerja karyawan
- Meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Dari semua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan karyawan.

### Jenis-jenis Motivasi

Dalam kehidupan hierarkis, motivasi menjadi sesuatu yang vital dan harus dipegang mengingat motivasi dapat mengubah cara berperilaku seseorang yang dibujuk. Berdasarkan hal tersebut, macam-macam motivasi adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan, motivasi dibagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif). Motivasi ini mengandung makna memacu (menjiwai) bawahan dengan memberikan penghargaan kepada individu yang berhasil atas norma prestasi. Dengan inspirasi positif, tekad bawahan akan meningkat karena orang biasanya lebih suka mengakui apa yang baik.
2. Motivasi Negatif (insentif negatif). Motivasi negatif maksudnya adalah manager memotivasi bawahan dengan standar bahwa mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat bawahan yang sementara akan meningkat karena mereka takut ditolak, namun dalam jangka panjang bisa berakibat buruk.

Menurut Bedjo Siswanto membagi bentuk motivasi menjadi empat yaitu:

1. Insentif material. Untuk menjadi kekuatan pendorong khusus atau karakter yang tidak merata yang diberikan kepada karyawan sebagai materi, seperti uang tunai atau berbagai jenis barang dagangan.
2. Insentif non material. Untuk menjadi motivator khusus atau kompensasi (imbalan) yang diberikan kepada pekerja (bawahan) secara non-materi, misalnya pujian, hibah, kemajuan untuk penataan kantor atau faktor akomodasi, dan lain-lain.

Dari sekian banyak jenis motivasi tersebut, dapat diartikan bahwa meskipun memiliki perbedaan dalam memberikan dukungan, namun masing-masing jenis tersebut memiliki tujuan yang sama, yaitu khusus untuk mengembangkan motivasi yang ada pada diri seseorang sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaannya secara ideal dan mencapai pemenuhan yang ideal.

Jadi Motivasi di Madrasah Aliyah Al-Aqsa itu para atasan memberikan kenyamanan serta keterbukaan sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.



## **Kinerja Karyawan**

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa disebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum.

### **Faktor penting dalam penilaian kinerja karyawan**

Beberapa point penting yang dapat dilihat dari pengertian kinerja menurut pendapat para ahli di atas adalah :

- a. **Kuantitas Kerja.** Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktifitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- b. **Kualitas Kerja.** Salah satu penanda penting dalam menilai pelaksanaan yang representatif adalah sifat pekerjaan terlepas dari seberapa banyak fokus pekerjaan yang harus diselesaikan dan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.
- c. **Pengetahuan Tentang Pekerjaan.** Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan didalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apalagi dengan kerja keras karyawan, dimana otoritas menjamin bahwa situasi dalam organisasi harus menempatkan pekerja sesuai keahliannya.
- d. **Perencanaan kegiatan.** Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perwakilan dan pelopor perusahaan harus memiliki prinsip yang dapat disebut. Hal ini sangat penting, karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan. Dalam mengevaluasi kinerja juga dapat menggunakan perencanaan. Untuk mengukur perkembangan yang dapat dicapai sumber daya manusia dalam perusahaan,

- mengevaluasi pekerjaan individu dan sistem edukasi sehingga dapat menjadi data dalam departemen sumber daya manusia.
- e. Otoritas “wewenang”. Prawirosentono (1999:27) mengatakan bahwa dalam melakukan suatu kerja yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut otoritas.
  - f. Disiplin. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah pengertian disiplin menurut prawirosentono (1999:27). Jadi disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.
  - g. Inisiatif. Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas.

### **Keputusan Karyawan**

Keputusan karyawan penting untuk dievaluasi dan diperhatikan karena karyawan mengemban tugas professional berarti tugas-tugasnya hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Karyawan juga memiliki tanggung jawab dan tidak hanya meningkatkan motivasi dan pengalaman saja, tetapi faktor lainnya, kinerja berdampak juga pada output dari perusahaan hingga adanya kinerja yang baik dan diharapkan output perusahaan akan menjadi meningkat pada akhirnya meningkatkan pendapatan bagi perusahaan. Karena juga karyawan merupakan pengelola kegiatan dan pelaku yang akan menjalankan kinerjanya di perusahaan fokus dalam memajukan perusahaan.

Dengan demikian, keterlibatan karyawan perlu menjadi perhatian penting bagi perusahaan melihat banyaknya manfaat yang akan diperoleh baik bagi karyawan maupun perusahaan. Selain itu ketika karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, hal-hal yang tidak diinginkan seperti penurunan kinerja dan tingginya turnover juga dapat diminimalkan dengan segera.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi**

Populasi adalah satuan orang atau subjek terdekat dan waktu dengan karakteristik tertentu untuk diperhatikan/dijelajahi.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai “wakil” dari para anggota populasi.

Populasi adalah setiap informasi yang menjadi pusat perhatian seorang ilmuwan dalam rentang dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika setiap manusia memberikan suatu data maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Madrasah Aliyah Al-Aqsa yang jumlah karyawan adalah 45 orang. Jumlah karyawan di Madrasah Aliyah Al-Aqsa sebanyak 45 orang, maka penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Jadi seluruh populasi dijadikan sampel, oleh karena itu penelitian ini juga dinamakan penelitian populasi, karena sampel adalah populasi.

### **Jenis dan Sumber**

Metode penelitian yang dilakukan pencipta dalam penelitian ini adalah teknik pemeriksaan kuantitatif. Menurut (Priyono, 2016) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membuahkan hasil sebuah data berbentuk angka atau sama seperti data kualitatif akan tetapi disajikan dalam bentuk angka. Penelitian ini digunakan penulis untuk melihat pengaruh variabel keputusan para karyawan yang mempertimbangkan beberapa variabel.

Peneliti menggunakan jenis data dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapat secara langsung dari responden. Sumber data yang diperoleh peneliti melalui penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Penelitian ini diukur menggunakan skala likert, dimana responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap pertanyaan yang diberikan dengan memilih jawaban yang sudah ditentukan.

### **Analisis Data**

#### ***Gambaran Umum Tempat Penelitian***

Sejarah umum Madrasah Aliyah Al-Aqsa Kabupaten Serang merupakan Sekolah yang bergerak dibidang pendidikan. Madrasah Aliyah Kabupaten Serang didirikan pada tahun 2017. Sekolah ini berlokasi di Ds. Pegadingan Kec. Kramatwatu Kab. Serang, Banten. Adapun maksud dan tujuan didirikannya sekolah adalah untuk membuka tempat pendidikan.

#### ***Uji Validitas***

Menurut Arikunto (2010: 267) validitas adalah tingkat kepastian antara informasi yang terjadi di objek penelitian dengan kekuatan yang dapat dipertanggungjawabkan oleh penelitian. Dengan demikian informasi yang sah adalah informasi yang “tidak berbeda” antara informasi yang diumumkan oleh analisis dengan informasi yang benar-benar terjadi di obyek pemeriksaan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Analisis data dengan menggunakan software (SmartPLS), yang dijalankan dengan media teknologi seperti komputer akan dijadikan sebagai metode analisa data. PLS (Partial Least Square) menjadi pemeriksaan dasar primer (SEM) berdasarkan keragaman yang sekaligus dapat menguji model pengukuran sekaligus menguji model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas (Budi Rahadian 2019), jadi dalam uji validitas ini peneliti menggunakan sampel sebanyak 45 responden.

### ***Uji Reliabilitas***

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010: 3354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil estimasi tetap dapat diprediksi jika estimasi dilakukan minimal dua kali untuk efek samping yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang serupa. Uji reliabilitas yang tidak tergoyahkan dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang direncanakan sebagai survei dapat diandalkan, alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

### ***Uji Hipotesis***

Penelitian ini peneliti menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software smart PLS. Seperti yang ditunjukkan oleh (Ghozali dan Latan, 2015) PLS merupakan investigasi kondisi atau seperti Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis variasi dan dapat melakukan dua estimasi tanpa penundaan momen, khususnya estimasi model pengukuran dan pengujian model struktural, PLS metode bersifat soft modelling dimana jumlah sampel dapat dibawah 100. PLS memiliki beberapa perbedaan dengan model analisis SEM menurut (Ghozali & Latan, 2015) yaitu antara lain :

- a. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate.
- b. Dapat menggunakan jumlah sampel kecil minimal 30.
- c. PLS dapat juga digunakan sebagai konfirmasi teori, serta juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel.
- d. PLS dapat mengalisis yang dibentuk dengan indikator refleksif dan informatif.
- e. PLS siap mengukur model besar dan kompleks
- f. PLS memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis ordinary least square sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma.

Ghozali menambahkan bahwa variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga koneksi, yaitu: Pertama, inner model ke dalam menentukan hubungan antara variabel laten. Kedua, weight relation, dimana merujuk pada nilai kasus variabel laten dapat diestimasi. Ketiga, model eksternal, yang menyinggung penentuan hubungan antara variabel laten dan indikator kekhususan hubungan antara variabel laten dan indikator.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Gambaran Umum Responden

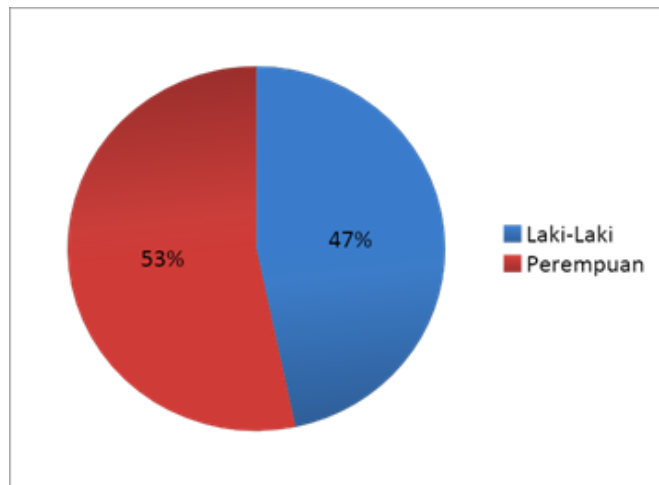
Penelitian Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Madrasah Aliyah Al-Aqsa. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 45 responden. Untuk mengetahui gambaran umum dari responden penelitian, maka digunakan dua karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, antara lain berdasarkan jenis kelamin dan usia. Untuk mengetahui karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai gambaran umum responden berikut ini:

Tabel 1. Gambaran Identitas Responden Penelitian

Karakteristik Responden	Kategori	Frekuensi	Presentase %
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	46,7
	Perempuan	24	53,3
Usia	20 Tahun	2	4,4
	21 Tahun	12	26,7
	22 Tahun	19	42,2
	23 Tahun	11	2,44
	24 Tahun	1	2,2

Dari tabel 1 diatas, maka gambaran umum identitas responden yang didasarkan atas 2 karakteristik dapat dijelaskan sebagai berikut:

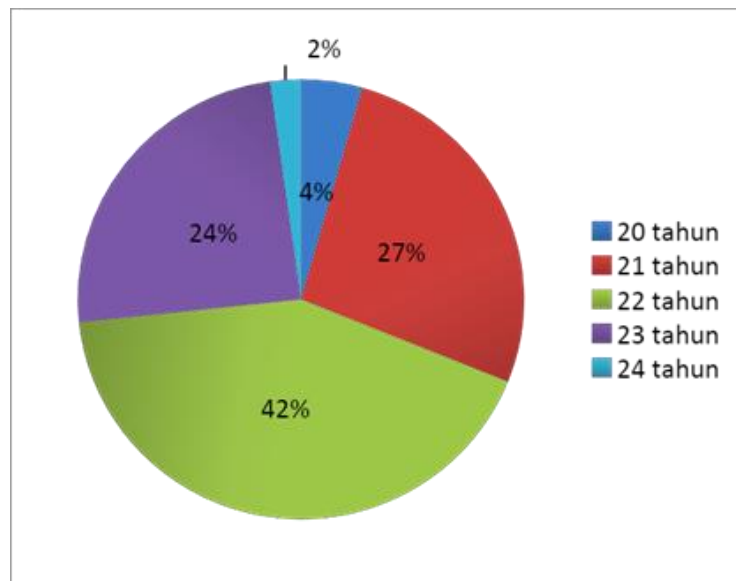
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin dari hasil penyebaran kuesioner pada tabel diatas, untuk mengetahui karakteristik responden penelitian yang dilihat berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 1 diatas, menunjukkan bahwa dari 45 responden yang merupakan karyawan Madrasah Aliyah Al-Aqsa, sebagian besar adalah perempuan dengan jumlah 24 orang (53,3%), sisanya dengan jumlah 21 orang (46,7%) yaitu laki-laki.

Karakteristik Responden berdasarkan Usia dari hasil penyebaran kuesioner pada tabel diatas, untuk mengetahui karakteristik responden penelitian yang berdasarkan usia, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa dari 45 responden yang merupakan karyawan Madrasah Aliyah Al-Aqsa, sebagian besar berusia 22 tahun dengan jumlah

12 orang (42,2%), sedangkan paling sedikit berusia 24 tahun dengan jumlah 1 orang (2,2%).

Standar deviasi terkecil terletak pada penunjuk X1.4 dan X1.5 dengan nilai 0,04 yang berarti bahwa solusi dari penanda tersebut adalah homogen. Begitu juga sebaliknya apabila standar deviasi tinggi yang terdapat pada indikator X1.1 dengan nilai 0,10 maka jawaban pada indikator tersebut lebih heterogen. Artinya paling rendah terletak pada indikator X1.1 dengan nilai 0,69 dan paling tinggi terletak pada indikator X1.5 dengan nilai 0,84.

Standar deviasi yang paling rendah terletak pada indikator X2.3 dengan nilai 0,03 yang memiliki pengertian bahwa jawaban pada indikator tersebut homogen. Sebaliknya jika standar deviasi tinggi pada indikator X2.1 dengan nilai 0,08 maka respon terhadap indikator ini lebih heterogen. Artinya yang paling kecil terletak pada indikator X2.1 dengan nilai 0,77 dan yang paling besar terletak pada indikator X2.3 dengan nilai 0,86.

Standar deviasi paling minimal terletak pada indikator X3.3 dengan nilai 0,05 yang berarti solusi dari indikator ini adalah homogen. Sebaliknya jika standar deviasi tinggi pada indikator X3.2 dengan nilai 0,08 maka respon terhadap indikator ini lebih heterogen. Artinya yang paling kecil terletak pada indikator X3.2 dengan nilai 0,76 dan yang paling menonjol terletak pada indikator X3.3 dengan nilai 0,82.

Standar deviasi yang paling minimal terletak pada indikator X4.1 dan X4.4 dengan nilai 0,03 yang berarti bahwa solusi dari indikator tersebut adalah homogen. Begitu juga sebaliknya apabila standar deviasi tinggi yang terdapat pada indikator X4.2 dengan nilai 0,11 maka jawaban pada indikator tersebut lebih heterogen. Artinya yang paling kecil terletak pada indikator X4.2 dengan nilai 0,68 dan yang paling besar terletak pada indikator X4.4 dengan nilai 0,90.

Tabel 2. Mean dan Standar Deviasi

	Mean	Standar Deviasi
X1. 1	0,71	0,10
X1.2	0,72	0,07
X1.3	0,79	0,06
X1.4	0,83	0,04
X1.5	0,84	0,04
X2. 1	0,77	0,08
X2. 2	0,82	0,06
X2. 3	0,86	0,03
X2. 4	0,82	0,04
X3. 1	0,81	0,06

X3. 2	0,76	0,08
X3. 3	0,82	0,05
X4. 1	0,88	0,03
X4. 2	0,68	0,11
X4. 3	0,87	0,04
X4. 4	0,90	0,03

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji validitas perlu memperhatikan validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dapat diuji dengan nilai loading factor > 0,7 dan AVE > 0,5. Sedangkan uji validitas diskriminan menggunakan cross loading > 0,5 (Yogianto, 2008).

Tabel 3. Factor Loading

	Kompensasi	Motivasi	Kinerja Karyawan	Keputusan Karyawan
X1.1	0,70			
X1.2	0,74			
X1.3	0,80			
X1.4	0,82			
X1.5	0,84			
X2.1		0,78		
X2.2		0,83		
X2.3		0,85		
X2.4		0,81		
X3.1			0,81	
X3.2			0,75	
X3.3			0,83	
Y1.1				0,88
Y1.2				0,69
Y1.3				0,87
Y1.4				0,89

Dalam penelitian ini uji reliabilitas perlu memperhatikan cronbach alpha dimana menurut (sugiyono, 2014) cronbach alpha harus memiliki nilai > 0,6 dan composite reliability memiliki nilai > 0,5. Berikut merupakan data uji reliabilitas :

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas

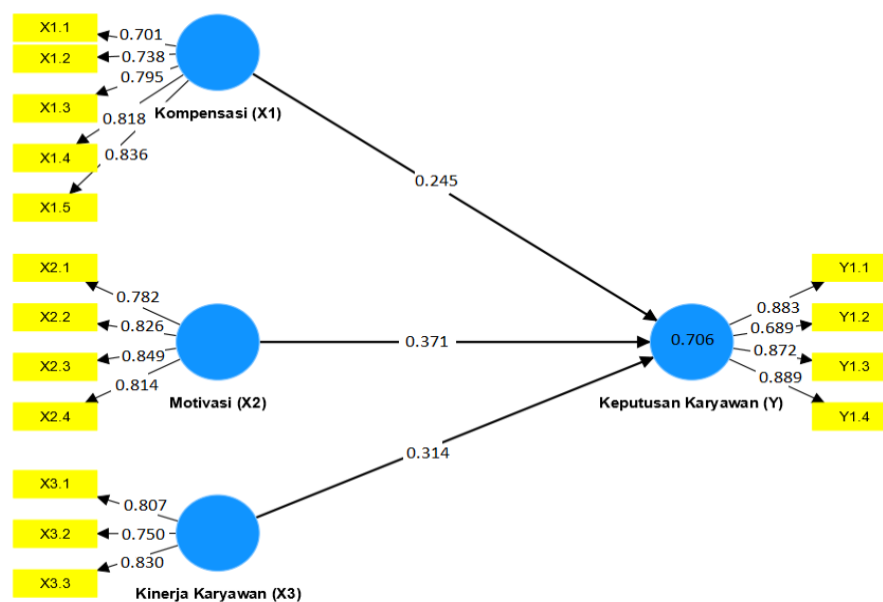
	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0,89	0,84	0,61



Motivasi (X2)	0,89	0,84	0,67
Kinerja Karyawan (X3)	0,84	0,71	0,63
Keputusan Karyawan (Y)	0,90	0,85	0,70

Berdasarkan Tabel diatas semua angka composite reliability memiliki nilai  $> 0,5$  begitu juga dengan cronbach's alpha yang memiliki nilai  $> 0,6$ . Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bersifat reliabel.

### Model Pengukuran



Gambar 3. Hasil Pengujian

### Pembahasan

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Keputusan Karyawan

Berdasarkan nilai signifikansi P values variabel kompensasi (X1) memiliki nilai 0,07 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Berdasarkan data tersebut maka, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) kurang berpengaruh terhadap keputusan karyawan (Y). Sehingga H1 yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan ditolak dan rumusan masalah yang pertama dapat terjawab bahwa kompensasi kurang berpengaruh terhadap keputusan karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Puspita & Fitriani, 2014) yang berguna untuk memperkuat hasil penelitian ini, karena pada penelitian tersebut memiliki hasil Kompensasi tidak mempengaruhi secara nyata terhadap keputusan karyawan.

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Keputusan Karyawan

Berdasarkan nilai signifikansi P values yang dapat dilihat dalam gambar 4.4 variabel Motivasi (X2) memiliki nilai 0,01 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Berdasarkan data tersebut maka, peneliti

dapat menyimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh paling dominan terhadap keputusan karyawan (Y). Sehingga H2 yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan dapat diterima dan rumusan masalah yang kedua dapat terjawab bahwa ada pengaruh motivasi terhadap keputusan karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Riyono & Budiharja, 2016) yang berguna untuk memperkuat hasil penelitian ini, karena pada penelitian tersebut memiliki hasil motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap keputusan karyawan.

### **Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Keputusan Karyawan**

Berdasarkan nilai signifikansi P values yang dapat dilihat dalam gambar 4.4 variabel Kinerja Karyawan (X3) memiliki nilai 0,04 ( $\text{sig} < 0,05$ ). Berdasarkan data tersebut maka, peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan (Y). Sehingga H3 yaitu kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap keputusan karyawan dapat diterima dan rumusan masalah yang ketiga dapat terjawab bahwa ada pengaruh kinerja karyawan terhadap keputusan karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Maharani, 2018) yang berguna untuk memperkuat hasil penelitian ini, karena pada penelitian tersebut memiliki hasil kinerja karyawan mempengaruhi secara signifikan terhadap keputusan karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan maka, peneliti dapat memberikan kesimpulan atas hasil penelitian sebagai berikut :

- a. Hasil penelitian yang pertama menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak sehingga variabel Kompensasi kurang berpengaruh terhadap keputusan karyawan Madrasah Aliyah Al-Aqsa.
- b. Hasil penelitian yang kedua menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap keputusan karyawan. Dengan begitu Madrasah Aliyah Al-Aqsa harus lebih memperhatikan motivasi untuk dapat memperoleh kinerja yang maksimal.
- c. Hasil penelitian yang ketiga menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima sehingga variabel kinerja karyawan mempengaruhi keputusan karyawan.

### **REFERENSI**

- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2),

1328-1337.

- Amperawati, E. D. (2023). Analysis of Corporate Image in Mediating the Influence of Social Media Marketing and Visitor Value on Visitor Loyalty Lembang Begonia Flower Park, Indonesia. *Business, Management and Economics Engineering*, 21(1), 356-366.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisataaan (SEJORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Chaidir, J. (2023). Contemporary Organizational Management in the Modern Era and Its Implications in Modern Organizational Management. *Migration Letters*, 20(S4), 1103-1113.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Development of Data Management in the Implementation of Electronic-based Government in Serang Regency. *International Journal of Community and Cooperative Studies*, 11(1), 17-25.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). Network Infrastructure Development in Serang District. *International Journal of Management Technology*, 10(1), 11-19.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). The Development of Serang District Government

- Business Process Mapping. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 11(2), 12-19.
- Chaidir, J., Haerofiatna, H., Kania, D., & Wahyudi, W. (2023). Peran mediasi komitmen afektif pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan. *MBR (Management and Business Review)*, 7(1), 30-45.
- Damayanti, P. B. (2018). Pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *jurnal penelitian manajemen terapan (penataran)*, 193-205.
- Dr. Priyono, M. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: ZIFATAMA PUBLISHING.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Electronic-based Governance System Risk Management in Serang District. *International Journal of Business and Management Review*, 11(5), 57-66.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Regional Regulations: Implementation of Electronic-based Government System. *European Journal of Business and Innovation Research*, 11(3), 61-69.
- Haerofiatna, H., & Chaidir, J. (2023). Smart City Master Plan for the Government of Serang Regency. *Global Journal of Human Resource Management*, 11(3), 1-11.
- Ilham Agustian,, H. d. (2019). pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di PT. jasaraharja putra cabang bengkulu. *Jurnal Professional FIS UNIVED*.
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Kusuma, R. (2021). <http://repository.stie-mce.ac.id>. Diambil kembali dari <http://repository.stie-mce.ac.id/1492/3/3.%20BAB%20II.pdf>
- Masruroh, A. (2013). Diambil kembali dari [http://etheses.uin-malang.ac.id/1862/5/09410039\\_Bab\\_2.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/1862/5/09410039_Bab_2.pdf)
- Novia Ruth Silaen, S. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG Grup CV. Widina Media Utama.
- Regiasa, T. (2022). Pengaruh Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Kapur Pada PT. Surya Besindo Sakti Di Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 268-276.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Intrinsik, dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Bina Bangsa*

*Ekonomika*, 16(2), 750-759.

- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Aparatur dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Periklanan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menabung Pada Pt. BPR Kabupaten Serang. *Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis (The Indonesian Journal of Management & Accounting)*, 11(1).
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Supardi. (2016). populasi dan sampel penelitian. Klaten: Universitas Indonesia.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-192.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.