

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN LADIKA**Asep Tantula***Fakultas Ekonomi UNSRI**E-mail: dr.asept@gmail.com*

Abstract: This research examined the effect of compensation, competency, and motivation on the performance of acupuncture teachers in LKP Ladika. This research used quantitative approach with descriptive survey method. Data were taken using questionnaires. Data were analyzed using SPSS. Methods of data analysis in this research were multiple linear regression analysis with the classical assumption test, such as normality test and multicollinearity test. At the multiple regression analysis will be shown descriptive statistics, correlation test, determination test, t test and F test. The results of this research shown that compensation, competency and motivation altogether had significant influence toward those performance of acupuncture teachers in LKP Ladika. Partially, only the variable of competency had statistical significant effect to their performance.

Keywords: Compensation, Competency, Motivation, Performance

Abstrak: Penelitian ini meneliti efek dari kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja guru akupunktur di LKP Ladika. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei deskriptif. Data diambil menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan SPSS. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik, seperti uji normalitas dan uji multikolinieritas. Pada analisis regresi ganda akan ditampilkan statistik deskriptif, uji korelasi, uji determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan motivasi sama sekali memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka guru akupunktur di LKP Ladika. Secara parsial, hanya variabel kompetensi memiliki effect signifikan statistik untuk kinerja mereka.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Akupunktur merupakan teknik pengobatan tradisional Cina yang digunakan untuk memperbaiki aliran dan keseimbangan energi sepanjang meridian-meridian tubuh. Dewasa ini telah berkembang akupunktur medik yang mengintegrasikan pengetahuan kedokteran konvensional dalam pelayanan akupunktur.

Terapi akupunktur telah berkembang pesat di Indonesia. Masyarakat mulai mengenal akupunktur sebagai bentuk pengobatan yang handal sehingga terdapat tuntutan terhadap kualitas dan kuantitas yang bermutu dalam pelayanan akupunktur. Untuk memenuhi hal tersebut, diperlukan adanya lembaga pendidikan akupunktur yang dapat menghasilkan akupunkturis yang terjamin kualitas dan kompetensinya. Berdasarkan data informasi

lembaga kursus yang dikeluarkan oleh Direktorat Pembinaan Kursus dan Peserta Didik Ditjen PAUDNI Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, saat ini terdaftar 69 lembaga kursus akupunktur di seluruh Indonesia.

Lembaga kursus dan pelatihan akupunktur Ladika (LKP Ladika) didirikan di Jakarta pada tahun 2002 dan melaksanakan pendidikan akupunktur dan akupresur. LKP Ladika sebagai lembaga kursus dan pelatihan dibentuk dengan tujuan menjamin kualitas pelayanan akupunktur dan kompetensi dari lulusannya. Saat ini, LKP Ladika telah menyelenggarakan kursus akupunktur dasar dan akupunktur tingkat lanjut di berbagai daerah, antara lain DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Sumatera Barat, dan Nusa Tenggara Timur.

Selama periode 2008 -2011 lembaga pendidikan akupunktur LKP Ladika mempunyai peserta didik sekitar 140 orang per tahunnya. Persentase jumlah lulusan LKP Ladika yang dihasilkan selama periode waktu tersebut belum optimal seperti terlihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Jumlah Peserta Didik LKP Ladika Periode 2008-2010

Jenis Program	Tahun 2008			Tahun 2009			Tahun 2010		
	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
Akupunktur Dasar	60	84	140	60	58	97	80	64	80
Akupunktur Kecantikan	30	20	67	30	25	83	40	29	73
Akupunktur Elektro	30	24	80	30	22	73	40	31	78
Akupunktur Analgesia	30	25	83	30	24	80	40	25	63

Sumber: data diolah

Tabel 2. Jumlah Lulusan Akupunktur Dasar Periode 2008-2010

No	Uraian	2008	2009	2010
1	Jumlah Peserta Didik Yang Lulus (Akupunktur Dasar)	80 (95%)	55 (94%)	61 (95%)

Sumber: data diolah

Kelulusan peserta didik pada kursus dan pelatihan akupunktur dipengaruhi berbagai faktor baik dari peserta didik, pendidik, maupun dari lembaga penyelenggara kursus. Pendidik akupunktur merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kelulusan peserta didik. Pendidik akupunktur harus mampu mempersiapkan peserta didik dengan pengetahuan dan keterampilan tentang akupunktur sesuai dengan Standar Kompetensi Akupunktur Indonesia dan juga mampu memotivasi peserta didik untuk dapat memaksimalkan potensi keilmuannya.

Berdasarkan penilaian kinerja pendidik akupunktur di LKP Ladika tahun 2011 didapatkan data bahwa pendidik akupunktur yang mempunyai kemampuan pendidik sangat baik dan baik hanya 48%, sementara sisanya 52% pendidik akupunktur mempunyai kemampuan pendidik kurang baik dan tidak baik.

Lembaga kursus dan pelatihan akupunktur Ladika memiliki tenaga pendidik sebanyak 38 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda seperti SMA, D1/D3, S1, S2 bahkan S3 serta medis dan non medis. Perbedaan latar belakang pendidikan tenaga pendidik mempengaruhi kemampuan mengajar dan kompetensinya sehingga tidak sama satu dengan lainnya. Selain itu pengalaman mengajar dari tenaga pendidik juga tidak sama karena terdapat pendidik yang sudah lebih dari 10 tahun bekerja sebagai pendidik akupunktur dan masih banyak pendidik yang mempunyai pengalaman kurang dari 2 tahun. Pengalaman mengajar pendidik berperan terhadap kemampuannya terutama pada pendidikan non formal (kursus) yang tergolong dalam pendidikan vokasional khususnya dalam hal keterampilan (*skill*).

Pendidik (guru) merupakan salah satu faktor yang berperan dalam keberhasilan suatu proses pembelajaran dan transfer pengetahuan maupun keterampilan kepada peserta didik yang diselenggarakan oleh lembaga kursus dan pelatihan. Kesiapan pendidik dalam merencanakan, mempersiapkan dan melakukan serta evaluasi dari proses belajar mengajar kepada peserta didiknya berpengaruh terhadap mutu atau kualitas lulusan yang dihasilkannya. Posisi strategis pendidik dalam proses pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja pendidik tersebut.

Kinerja pendidik di LKP Ladika dinilai oleh manajemen berdasarkan tingkat kemampuan serta kompetensinya sebagai pendidik akupunktur. Peningkatan kompetensi pendidik dilakukan secara berkesinambungan dan berkala setiap tahun yang dilaksanakan oleh organisasi profesi akupunktur (PAKSI) bekerja sama dengan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia.

Tenaga pendidik di lembaga kursus dan pelatihan akupunktur dihadapkan pada kondisi pengajaran yang berbeda dari pendidikan formal. Pada pendidikan kursus dan pelatihan akupunktur yang termasuk dalam pendidikan non formal pendidik dihadapkan dengan peserta didik yang sangat bervariasi dalam beberapa hal seperti umur, latar belakang pendidikan, pekerjaan, dan lain-lain. Hal tersebut menuntut tenaga pendidik untuk dapat menyesuaikan metode pengajarannya di kelas agar dapat dimengerti oleh peserta didik secara menyeluruh.

Di samping itu pendidik terkadang juga harus mampu mengajarkan beberapa materi berbeda pada satu kelas. Pihak lembaga kursus dan pelatihan akupunktur melakukan beberapa kegiatan untuk meningkatkan kemampuan mengajar dan kompetensi akupunktur bagi pendidik seperti melalui acara bedah buku, seminar maupun kuliah dosen tamu. Tetapi tidak semua pendidik bersedia mengikuti kegiatan tersebut dikarenakan berbagai alasan. Manajemen LKP Ladika berupaya memotivasi pendidik akupunktur untuk meningkatkan keahliannya dengan cara mengikutkan pendidikan akupunktur tingkat lanjut. Tetapi masih ada pendidik yang belum berusaha maksimal guna meningkatkan kompetensi akupunktornya. Hal ini menyebabkan pendidik tersebut belum memperbarui substansi materi akupunktur yang diajarkannya secara berkala.

Profesi pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan akupunktur belum menjadi profesi utama karena seluruh pendidik akupunktur di LKP Ladika mempunyai pekerjaan utama baik sebagai pegawai negeri (PNS) maupun swasta. Hal ini menyebabkan profesi pendidik akupunktur masih merupakan pekerjaan tambahan diluar pekerjaan utamanya. Akibatnya adalah sering terjadi bentrok jadwal mengajar pendidik dengan jadwal pekerjaan utamanya. Permasalahan tersebut terjadi terutama jika pendidik diharuskan mengajar di luar kota dimana sering kesulitan dalam mengurus izin ditempat mereka

bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajemen LKP Ladika diketahui bahwa insentif yang diterima pendidik di LKP Ladika cukup memenuhi kriteria pasar dalam pendidikan akupunktur. Meskipun demikian, insentif tersebut hanya sebagai penghasilan tambahan bagi pendidik dimana pendidik akupunktur mempunyai penghasilan dari pekerjaan utamanya. Besarnya insentif bagi tenaga pendidik berbeda-beda disesuaikan dengan pembagian lini pendidik berdasarkan kompetensi, pengalaman mengajar dan jumlah jam mengajar dari masing-masing pendidik.

Penilaian kinerja pendidik merupakan sarana bagi LKP Ladika untuk mengevaluasi pendidik untuk kepentingan lembaga dan pendidik. Penilaian kinerja pendidik secara terus menerus berguna meningkatkan mutu lulusan akupunktur. Pendidik merupakan faktor utama dalam sistem pengajaran di lembaga pendidikan selain sarana dan prasarana pendukung. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik di suatu lembaga pendidikan. Perlu dilakukan penilaian terhadap pengaruh besarnya kompensasi yang diterima oleh pendidik dari proses pengajaran serta penilaian terhadap motivasi pendidik yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik di LKP Ladika. Selain itu, kompetensi pendidik tetap menjadi perhatian dalam penilaian kinerja pendidik. Untuk itu perlu dilakukan penelitian terhadap pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pendidik di lembaga kursus dan pelatihan akupunktur Ladika.

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang hendak dikaji dalam penelitian adalah: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik di LKP Ladika?; (2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pendidik di LKP Ladika?; (3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik di LKP Ladika?; (4) Apakah kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik di LKP Ladika?

Maksud dan tujuan penelitian adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di LKP Ladika dan memberikan rekomendasi kepada pihak manajemen lembaga pendidikan guna menentukan strategi yang lebih tepat dalam rangka peningkatan kinerja pendidik.

Teori Kinerja. Kinerja merupakan masalah yang menjadi perhatian manajemen karena berkaitan dengan produktivitas organisasi. Kinerja karyawan akan mempengaruhi seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi. Kinerja berhubungan erat dengan produktivitas sehingga digunakan sebagai indikator dalam usaha meningkatkan produktivitas organisasi.

Definisi kinerja sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2005: 9) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja menurut Nawawi (2005: 234) adalah sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan oleh seorang pekerja. Samsudin (2006: 159) mengartikan kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Wirawan (2009: 5) menyatakan kinerja sebagai keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut di atas, dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode waktu tertentu yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku orang lain. Untuk mengetahui prestasi yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian prestasi kerja bagi suatu organisasi penting dalam rangka pengembangan sumber daya manusia karena sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kegiatannya.

Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan melalui pengamatan langsung maupun tidak langsung. Observasi langsung dilaksanakan bila penilai secara nyata melihat pelaksanaan kerja yang dinilai (karyawan). Sedangkan penilaian tidak langsung bila penilaian dilakukan terhadap prosedur operasi alat adalah satu bentuk penilaian secara tidak langsung suatu penampilan kerja.

Kompensasi. Kompensasi karyawan merupakan semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal balik dari pekerjaan mereka. Dalam pemberian kompensasi kepada pekerja, perusahaan terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil.

Menurut Sirait (2006: 181) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi. Sedangkan Gozalli (2005: 234) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima oleh seseorang karyawan/pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut.

Tujuan pemberian kompensasi adalah memberikan efek positif pada organisasi/perusahaan yaitu: (a) mendapatkan karyawan berkualitas baik, (b) memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meriah prestasi gemilang, (c) memikat pelamar kerja berkualitas dari lowongan kerja yang ada, (d) mudah dalam pelaksanaan administrasi maupun aspek hukumnya, (e) memiliki keunggulan lebih dari pesaing/kompetitor. Sistem kompensasi merupakan bagian (parsial) dari sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. Adapun dua dasar untuk survival dan security dan juga kebutuhan sosial dan pengakuan. (1) Kompensasi ekstrinsik yang berbentuk uang antara lain misalnya: gaji, upah, honor, komisi, insentif, dan lain-lain sedangkan kompensasi ekstrinsik yang bentuknya sebagai benefit/tunjangan pelengkap contohnya seperti: uang cuti, uang makan, uang transportasi/antar jemput, asuransi, jamsostek/jaminan sosial tenaga kerja, uang pensiun, rekreasi, beasiswa melanjutkan kuliah dan sebagainya. (2) Kompensasi intrinsik, yang memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya, misalnya bentuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan karyawan itu. Kompensasi intrinsik tidak berbentuk fisik dan hanya dapat dirasakan berupa kelangsungan pekerjaan, jenjang karier yang jelas, kondisi lingkungan kerja pekerjaan yang menarik dan lain-lain.

Kompetensi. Kompetensi (competency) merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang diharapkan bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini mempengaruhi yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini mempengaruhi cara seseorang berperilaku di tempat kerja. (Palan, 2003: 5).

Menurut Usman (2010: 4) kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif. Sedangkan menurut pendapat Mc Clelland, kompeten adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan (Sedarmayanti, 2001: 126).

Denim (2008: 171) memaparkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kegiatan berpikir dan bertindak. Sehingga kompetensi dapat diartikan sebagai spesifikasi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya di dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh masyarakat dan dunia kerja. Dessler (2008: 145) mengatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik dari kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi. Kompetensi pekerjaan selalu merupakan perilaku yang dapat diobservasi dan diukur yang memuat suatu bagian pekerjaan. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Terdapat lima jenis karakteristik kompetensi yaitu: (1) Pengetahuan. Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran; (2) Keterampilan. Keahlian merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan; (3) Konsep diri dan nilai-nilai. Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang; (4) Karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi; (5) Motif. Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan lain yang memicu tindakan.

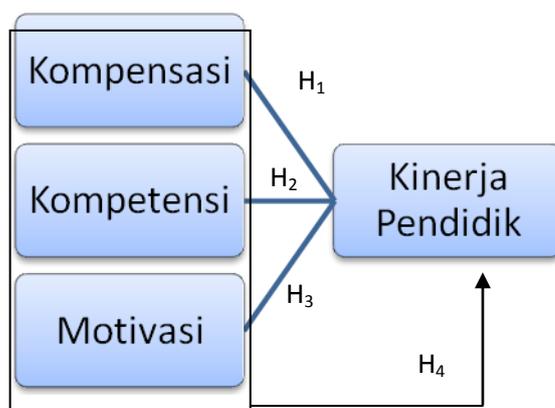
Kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran yang diamanatkan dalam Standar Nasional Pendidikan (SNP) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran dan pembangunan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru membimbing peserta didik agar setelah menempuh proses pembelajaran tertentu, ia dapat memenuhi standar kompetensi yang diharapkan. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berahlak mulia. Kompetensi sosial

adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga pendidik, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Motivasi. Menurut Mangkunegara (2005: 61) menjelaskan motivasi sebagai kondisi energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pokok terhadap situasi kerja itu memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil maksimal. Menurut Purwanto (2006: 71) motif adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut mau bertindak melakukan sesuatu, sedangkan motivasi adalah pendorongan suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar ia tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Karyawan seharusnya memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat dan memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi). Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan yaitu: (1) prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin; (2) prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya; (3) prinsip mengakui antar bawahan; (4) pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai aturan lebih didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya; (5) prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin; (6) prinsip membuat perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Rerangka Pemikiran. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka rerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Rerangka Penelitian

Berdasarkan rerangka di atas, ingin diketahui pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di LKP Ladika.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

H₁: Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

H₂ : Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

H₃ : Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja.

H₄ : Ada pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja secara bersama - sama.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Penelitian terhadap fenomena yang terjadi pada masa sekarang dengan proses berupa pengumpulan dan penyusunan data, selanjutnya dilakukan analisis dan penafsiran terhadap data tersebut. Jenis penelitian adalah survey dan data dikumpulkan melalui pengisian angket dan wawancara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik LKP Ladika yaitu sejumlah 38 orang. Sampel penelitian diambil dari seluruh populasi secara sensus. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara: (1) kuesioner yaitu penyebaran angket kepada para responden dalam hal ini adalah para tenaga pendidik di LKP Ladika, dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang telah disesuaikan dengan tujuan penelitian.; (2) wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang sesuai yang dibutuhkan peneliti.; (3) dokumentasi dengan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan objek penelitian yang diperoleh dari organisasi.

Analisis data dilakukan sesuai dengan jenis pengolahan data yang telah disusun. Skala pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan sebagai sub variabel, kemudian dijabarkan menjadi komponen yang dapat diukur. Komponen yang dapat terukur ini, kemudian dijadikan titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan kemudian dijawab oleh responden.

Pengujian Instrumen dan Data. Pengujian terhadap instrumen dan data yang diperoleh melalui pengujian validitas dan realibilitas diperlukan untuk memahami ketepatan terhadap instrumen dan data yang digunakan dalam pengambilan data. Tujuannya adalah agar instrumen yang dipakai dan data yang diambil benar-benar valid dan reliable.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk membuktikan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak melalui analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi linier berganda yang ingin diketahui adalah koefisien determinasi dan koefisien regresinya serta hasil uji-F dan uji-t.

Koefisien Determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan motivasi) terhadap perubahan variabel dependen. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil perhitungan *R Square* berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.489	2.080	2.251

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 3 di atas, besarnya R (korelasi) adalah 0,728 yang berarti menunjukkan hubungan korelasi yang kuat antara variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan motivasi) dengan variabel dependen (kinerja).

Besarnya R square adalah 0,530, hal ini berarti 53% pengaruh variabel dependen (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan motivasi). Sedangkan sisanya 47% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Uji F (ANOVA). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \mu = 0$, artinya tidak ada pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja

$H_4 : \mu \neq 0$, artinya ada pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja

Dari uji F test didapat nilai F hitung sebesar 12,786 dengan $df = 3$ (derajat kebebasan pembilang 3) dan $df_2 = 38$ (derajat kebebasan penyebut). Pengujian hipotesis dengan membandingkan F tabel dengan $df=3$ dan $df_2=38$ didapat 2,852 untuk taraf $\alpha=5\%$ dan 3,483 untuk taraf $\alpha=2,5\%$. F hitung (12,786) lebih besar dari F tabel (2,852 dan 3,483), maka H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja.

Tabel 4. Uji F (ANOVA)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.966	3	55.322	12.786	.000 ^a
	Residual	147.113	34	4.327		
	Total	313.079	37			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah

Demikian juga bila dilihat pengujian signifikansi hipotesis melalui nilai signifikansi. Pada kolom signifikansi didapat nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti H_4 diterima dan H_0 ditolak karena ketentuan penerimaan dan penolakan apabila signifikansi di bawah atau

sama dengan 0,05. Berdasarkan pengujian tersebut disimpulkan bahwa model ini signifikan, artinya bahwa variabel dependen (kinerja) dipengaruhi oleh variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan motivasi) secara bersama-sama. Dengan demikian model regresi memenuhi kriteria *goodness of fit*, artinya model regresi cocok untuk digunakan sebagai model prediksi.

Koefisien Regresi dan Uji t. Output hasil uji koefisien regresi dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Koefisien Regresi dan Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.499	5.062		1.876	.069		
Kompensasi	.108	.086	.151	1.255	.218	.958	1.044
Kompetensi	.177	.075	.427	2.355	.024	.420	2.384
Motivasi	.277	.168	.301	1.643	.110	.411	2.433

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 5 di atas terlihat dapat disimpulkan bahwa variabel dependen (kinerja) dipengaruhi oleh variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi dengan persamaan matematis sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 9,499 + 0,108 \text{ Kompensasi} + 0,177 \text{ Kompetensi} + 0,277 \text{ Motivasi}$$

Konstanta sebesar 9,499 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata nilai kinerja sebesar 9,499.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Dalam penelitian ini pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \mu = 0$, artinya tidak ada pengaruh kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara parsial terhadap kinerja

$H_1 : \mu \neq 0$, artinya ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja

$H_2 : \mu \neq 0$, artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja

$H_3 : \mu \neq 0$, artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja

Dari uji t pada Tabel 5 di atas didapatkan bahwa nilai t hitung kompensasi sebesar 1,255, nilai t hitung kompetensi sebesar 2,355, dan nilai t hitung motivasi sebesar 1,643 dengan $df=38$ (derajat kebebasan 38). Pengujian hipotesis dengan membandingkan t tabel dengan $df=38$ didapatkan 1,686 untuk taraf $\alpha=5\%$ dan 2,024 untuk taraf $\alpha=2,5\%$. Hanya nilai t hitung kompetensi (2,355) yang lebih besar dari t tabel (1,686 dan 2,024), maka hanya H_2 yang diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan nilai t hitung kompensasi dan motivasi (1,255 dan 1,643) lebih kecil dari t tabel (1,686 dan 2,024), maka H_1 dan H_3 ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh kompensasi maupun motivasi secara parsial terhadap kinerja.

Pada pengujian signifikansi hipotesis melalui nilai signifikansi. Pada kolom signifikansi diperoleh nilai signifikansi dari variabel kompetensi sebesar 0,024, yang berarti H_2 diterima dan H_0 ditolak signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05.

Berdasarkan pengujian tersebut disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan.

Dengan mengetahui permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja baik secara bersama maupun secara parsial diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan oleh pihak manajemen LKP Ladika untuk lebih fokus memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja secara signifikan yaitu kompetensi.

Pembahasan. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data di atas diperoleh kenyataan bahwa variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan motivasi) mempunyai hubungan korelasi yang kuat ($r = 0,728$) terhadap variabel dependen (kinerja) dengan R square sebesar 0,530. Dapat dijelaskan bahwa variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan motivasi) mempunyai pengaruh 53% terhadap variabel dependen (kinerja), sementara sisanya 47% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa nilai F hitung (12,786) lebih besar dari F tabel (2,852 dan 3,483) yang sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi, kompetensi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Hal tersebut di atas sesuai dengan Sedarmayanti (2001) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya adalah sikap mental dan kesempatan berprestasi (motivasi kerja), pendidikan dan keterampilan (kompetensi), dan tingkat penghasilan maupun gaji/ honor (kompensasi). Sementara faktor lain seperti manajemen kepemimpinan, jaminan kesehatan dan jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, serta teknologi juga berpengaruh terhadap kinerja di luar model yang diperoleh pada penelitian ini.

Dengan menggunakan hasil koefisien regresi, pengaruh variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) dapat disimpulkan menggunakan persamaan matematis tersebut di atas. Rerata nilai kinerja adalah sebesar 9,499 dengan anggapan bahwa variabel independen adalah konstan. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) dari variabel independen (kompensasi, kompetensi, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Pada Tabel 5 di dapatkan nilai t hitung variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi adalah sebesar 1,255, 2,355, dan 1,643. Dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel (1,686; $\alpha=5\%$ dan 2,024; $\alpha=2,5\%$), ternyata hanya kompetensi yang mempunyai nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel sehingga dapat diartikan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja. Sementara itu kompensasi dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena mempunyai nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.

Menurut Keith Davies dalam Mangkunegara (2000) pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). McClelland menekankan pentingnya kebutuhan berprestasi karena berperan dalam pelaksanaan pekerjaan dan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja optimal (kinerja). Sementara itu teori dua faktor menyatakan bahwa gaji/ kompensasi tidak dianggap sebagai motivator, terutama bagi pegawai profesional dan manajerial dimana

pengakuan kemajuan dan peluang untuk mengembangkan diri adalah sebagai motivator dalam bekerja, asalkan gaji yang diterimanya cukup dan dianggap adil.

Berdasarkan analisis hasil uji t di atas ternyata hanya variabel kompetensi yang secara parsial berpengaruh signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja meskipun secara bersama-sama (simultan) kompensasi, kompetensi, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Secara parsial kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan adanya penghasilan para pendidik dari pekerjaan utama mereka dikarenakan profesi pendidik akupunktur di LKP Ladika masih sebagai pekerjaan tambahan. Sementara motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan struktur organisasi LKP Ladika yang bersifat rigid dimana kesempatan pendidik untuk berprestasi dan menduduki jabatan tertentu dalam organisasi sangat terbatas.

Berdasarkan penelitian, ternyata secara parsial hanya kompetensi yang mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik akupunktur di LKP Ladika. Untuk meningkatkan kinerja pendidiknya, manajemen LKP Ladika harus meningkatkan kompetensi dari pendidiknya. Peningkatan kompetensi profesional pendidik sebagai akupunktur dan pendidik akupunktur melalui pelatihan, acara bedah buku, seminar profesi akupunktur maupun pendidikan akupunktur lanjutan berguna dalam meningkatkan kualitas kerja pendidik akupunktur. Sementara peningkatan kompetensi andragogik dapat melalui pelatihan dan sertifikasi pendidik akupunktur secara berkala serta menerapkan evaluasi manajemen terhadap kemampuan pendidik berguna dalam meningkatkan kuantitas hasil kerja pendidik akupunktur.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik akupunktur di Lembaga Kursus dan Pelatihan Akupunktur Ladika.; (2) Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik akupunktur di Lembaga Kursus dan Pelatihan Akupunktur Ladika; (3) Motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik akupunktur di Lembaga Kursus dan Pelatihan Akupunktur Ladika.; (4) Secara bersama-sama, kompensasi, kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pendidik akupunktur di Lembaga Kursus dan Pelatihan Akupunktur Ladika

Pada penelitian ini kinerja pendidik akupunktur di LKP Ladika dapat dijelaskan dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama yaitu sebesar 53%. Sedangkan sisanya 47% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar penelitian ini. Sementara secara parsial hanya kompetensi yang mempunyai pengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja pendidik akupunktur di LKP Ladika. Adanya penghasilan dari pekerjaan utama dan struktur organisasi yang rigid dapat menjelaskan mengapa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pendidik di LKP Ladika. Untuk meningkatkan kinerja pendidiknya secara parsial, manajemen LKP Ladika dapat memfokuskan pada peningkatan kompetensi dari pendidik akupunktur.

DAFTAR RUJUKAN

- Denim, S, (2008). *Kinerja Staf dan Organisasi*. Bandung : Penerbit Pustaka Setia.
- Dessler, G, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Diposumarto, N.S, (2011). *Metodologi Penelitian Teori dan Terapan*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Direktorat Pembinaan Kursus dan Kelembagaan, (2010). *Kurikulum Berbasis Kompetensi Akupuntur*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- _____, (2009). *Panduan Kompetensi Lulusan Akupuntur*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- _____, (2007). *Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Akupuntur*. Jakarta : Kementerian Pendidikan Nasional.
- _____, (2005). *Standar Kualifikasi dan Kompetensi Pendidik Kursus Akupuntur*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional.
- Gozalli, S, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Penerbit Djembatan.
- Hasibuan, M.S.P, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat T, Istiadah N, (2011). *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 19 untuk mengolah Data Statistik Penelitian*. Jakarta: PT TransMedia.
- Istijanto, (2006). *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ladika, (2011). *Profil Lembaga Pendidikan Akupuntur LADIKA*. Jakarta.
- _____, (2011). *Data Penilaian Kinerja Lembaga Pendidikan Akupuntur LADIKA*. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P, (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*, PT Rafika Aditama, Bandung.
- _____, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M, (2001). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mendiknas, (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- _____, (2005). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- _____, (2006). *Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.
- _____, (2003). *Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan nasional*.
- Mulyasa, (2004). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Notoatmodjo, S., (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Palan, R., (2003). *Competency Management, teknik mengimplementasikan Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, dan Implementasi Manajemen SDM*. Berbasis Kompetensi Untuk meningkatkan Daya Saing Organisasi. Jakarta: Penerbit PPM.

- Priyatno D., (2009). *SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.
- Rachmawati, I.K., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Rivai V, Basri A.F.M, (2005). *Performance Apraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, S, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Santosa PB,Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Mandor Maju.
- Siagian, S.P, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sirait, J.T, (2006). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Usman, M, (2010). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Umar, H, (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.