

**Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik
Politeknik Angkatan Darat**

Kasiyanto

Politeknik Angkatan Darat Malang, Indonesia

e-mail: tataanto83@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja dimediasi oleh motivasi kerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. Penelitian *explanatory research* ini berpopulasi sejumlah 63 orang tenaga pendidik yang mengajar di Politeknik Angkatan Darat, dan diambil sampel dengan teknik sampel jenuh. Data dianalisis dengan *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat berada pada tingkat baik; 2) Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat; 3) Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat; 4) Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat; 5) Kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat; 6) Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat; 7) Kompetensi dengan mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat; 8) Kompensasi dengan mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat.

Kata kunci: kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, kinerja, tenaga pendidik.

PENDAHULUAN

Dengan menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi, maka mahasiswa bisa mendapatkan tambahan ilmu serta wawasannya yang dapat digunakan di kehidupan serta untuk mempersiapkan masa depannya. Sastrohadiwiryo (2005:199) menjelaskan bahwa, “pendidikan di dalam suatu organisasi merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap tenaga kerja sehingga mereka dapat lebih menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja mereka”.

Persoalan dalam penyelenggaraan sistem pendidikan tinggi di sebabkan karena kurangnya kinerja tenaga pendidik yang di sebabkan oleh berbagai faktor, baik faktor internal tenaga pendidik sendiri maupun faktor eksternal atau faktor lingkungan (Isham, 2004:4). Undang-undang Negara Republik Indonesia No.20 tahun 2003 “tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa, pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan”. Hal ini menjelaskan bahwa tenaga kependidikan memiliki lingkup “profesi” yang lebih luas, yang juga mencakup di dalamnya tenaga pendidik.

Fakta menunjukkan bahwa kurangnya kinerja tenaga pendidik telah banyak diberitakan, baik melalui media cetak, melalui media elektronik maupun dalam forum interaktif dengan

mahasiswa dan orang tua ataupun dalam seminar-seminar pada waktu kesempatan tanya-jawab. “Bagi mahasiswa, rendahnya kinerja tenaga pendidik dapat dirasakan langsung oleh mereka (Isham, 2004:5)”.

Salah satu Perguruan Tinggi yang masih mengalami kurangnya kinerja tenaga pendidik adalah Politeknik Angkatan Darat. Politeknik Angkatan Darat adalah salah satu Perguruan Tinggi kedinasan di Indonesia yang memiliki program studi Diploma empat (D4) Teknik Elektronika Sistem Senjata, D4 Teknik Otomotif Kendaraan Tempur, dan D4 Teknik Telekomunikasi Militer. Dalam rangka pelaksanaan pemenuhan standar pelayanan bidang pendidikan di Politeknik Angkatan Darat, masih dihadapkan pada masalah kualitas sumber daya manusia, dukungan sarana dan prasarana penunjang tugas pokok dan fungsi serta kurangnya kinerja tenaga pendidik sehingga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pendidikan mahasiswa yang sedang melaksanakan pendidikan atau perkuliahan. Peran sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan tenaga pendidik di Politeknik Angkatan Darat, tanpa adanya sumber daya manusia sebagai penggerak utama maka kegiatan di Politeknik Angkatan Darat tidak akan berjalan dengan lancar.

Kurangnya kinerja pendidik di Politeknik Angkatan Darat, hal ini tentunya dapat berakibat buruk terhadap apa yang akan di dapat oleh peserta didik. Untuk dapat memenuhi standar pelayanan bidang pendidikan di Politeknik Angkatan Darat tentunya kinerja pendidik perlu ditingkatkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rinawati (2016) membuktikan bahwa “kinerja dipengaruhi beberapa faktor-faktor”. “Faktor pertama yaitu faktor kompetensi, kompetensi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kompetensi merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut” (Mangkunegara, 2011:67). Dalam fenomenanya seseorang yang memiliki potensi dalam sebuah bidang akan cenderung melakukan sesuatu dengan optimal di dalam bidang yang di kuasanya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kompensasi, kompensasi merupakan sistem penghargaan atau imbalan yang dapat membantu mencapai strategi atau sasaran organisasi dengan memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja terampil, kompeten, berkomitmen sesuai dengan kebutuhan, manajemen atau sistem penghargaan dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi sehingga mendorong pencapaian misi dan strategi organisasi dalam membantu mencapai keberlangsungan keuntungan kompetitif (Kotler dan Keller 2009:56). Menurut Sedarmayanti (2009:23) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas hasil kerjanya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan membentuk perilaku manusia yang sebagian besar tidak dapat disadari dan bahwa seseorang tidak dapat sepenuhnya memahami potensi dirinya. Robbins (2001:156) menjelaskan bahwa, suatu proses yang menjelaskan kesediaan seseorang untuk berusaha dalam mencapai kearah tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan atau intensitas seseorang dalam memenuhi kebutuhannya. Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk menjelaskan variabel penelitian kompetensi, kompensasi dengan mediasi motivasi kerja terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (4) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (5) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (6) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (7) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi dengan mediasi motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat., dan (8) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung kompensasi dengan mediasi motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik sehingga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pendidikan mahasiswa yang sedang melaksanakan pendidikan di Politeknik Angkatan Darat. Penelitian eksplanatori ini berpopulasi 63 orang dan sekaligus dijadikan sampel penelitian. Penelitian eksplanatori adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan penjelasan mengenai hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis Solimun (2017:10). Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada para tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan formulasi Struktur model (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dengan ketentuan jika nilai signifikan $\text{correlation} < 0,05$ maka item variabel disimpulkan valid. Jadi validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah reliabilitas dengan formulasi *cronbach alpha*. Item pengukuran dikatakan *reliable* (dapat dipercaya) apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari $0,6 = 60\%$ (*cronbach's alpha* $> 0,6$) (Malhotra, 2005:282).

Berdasarkan hasil uji validitas masing-masing variabel, dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) berjumlah 9 item, terdapat 9 item dinyatakan valid. Sementara uji validitas variabel kompensasi (X2) berjumlah 9 item, terdapat 9 item dinyatakan valid. Sedangkan variabel motivasi kerja (Z) berjumlah 9 item dan seluruhnya dinyatakan valid. Kemudian untuk variabel kinerja (Y) berjumlah 9 item, terdapat 9 item dinyatakan valid karena pengujian menunjukkan nilai signifikansi masing-masing item lebih kecil dari 0,05 maka alat ukur dikatakan valid.

Berdasarkan hasil suatu perhitungan menggunakan uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel yang terdiri dari kompetensi (X1) memiliki hasil nilai Cronbach Alpha 0,800 yang artinya $> 0,60$ dengan demikian diartikan bahwa kompetensi bisa dikatakan reliabel, serta variabel kompensasi (X2) memiliki hasil nilai Cronbach Alpha 0,799 yang artinya $> 0,60$ dengan demikian diartikan bahwa kompensasi bisa dikatakan reliabel, variabel motivasi kerja memiliki hasil nilai Cronbach Alpha 0,795 yang artinya $> 0,60$ dengan demikian diartikan bahwa motivasi kerja bisa dikatakan reliabel, dan variabel kinerja memiliki hasil nilai Cronbach Alpha 0,791 yang artinya $> 0,60$ dengan demikian diartikan bahwa kinerja bisa dikatakan reliabel.

Hasil Uji Analisis Jalur

Persamaan yang pertama

Hasil uji analisis jalur ditunjukkan dengan hasil analisis data tentang hubungan langsung antara X1 (kompetensi) dan X2 (kompensasi) terhadap Z (motivasi kerja) ditunjukkan pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1 Model Persamaan 1

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	Nilai Sig	Ketentuan Nilai Signifikan	Ket
Kompetensi (X1)	0,434	0,000	0,05	Positif dan Signifikan
Kompensasi (X2)	0,308	0,010	0,05	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari uji pengaruh langsung ditunjukkan hasil persamaan model 1 sebagai berikut:

$$Z = 0,434X1 + 0,308X2$$

1. Adanya hubungan positif dan signifikan antara X1 (kompetensi) dengan Z (motivasi kerja).
2. Adanya hubungan positif dan signifikan antara X2 (kompensasi) dengan Z (motivasi kerja).

Persamaan yang kedua

Hasil uji analisis jalur ditunjukkan dengan hasil analisis data tentang hubungan tidak langsung antara X1 (kompetensi) dan X2 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) dengan Z (motivasi kerja) sebagai variabel intervening ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 2. Model Persamaan 2

Variabel	Standardized Coefficients (Beta)	Nilai Sig	Ketentuan Nilai Signifikan	Ket
Kompetensi (X1)	0,270	0,028	0,05	Positif dan Signifikan
Kompensasi (X2)	0,285	0,016	0,05	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja (Z)	0,296	0,016	0,05	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

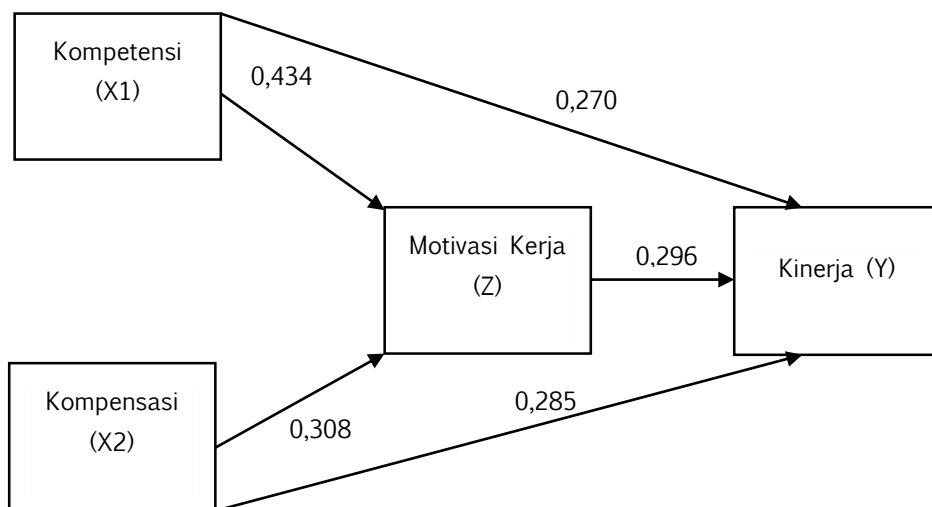
Dari uji pengaruh tidak langsung ditunjukkan hasil persamaan model 2 sebagai berikut:

$$Y = 0,270X1 + 0,285X2 + 0,296Z$$

Dari persamaan yang telah di jelaskan pada tabel 3 tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Adanya hubungan positif dan signifikan antara X1 (kompetensi) dengan Y (kinerja).
2. Adanya hubungan positif dan signifikan antara X2 (kompensasi) dengan Y (kinerja).
3. Adanya hubungan positif dan signifikan antara Z (motivasi kerja) dengan Y (kinerja).

Dari persamaan model 1 dan persamaan model 2 ditunjukkan dalam gambar analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah, 2018

Untuk lebih jelasnya adanya hubungan langsung dan tidak langsung dapat ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel. 3 Hasil Analisis Data

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Nilai Sig	Kesimpulan Hasil Hipotesis
X1-Z	0,434		0,434	0,000	Positif dan Signifikan
X2-Z	0,308		0,308	0,010	Positif dan Signifikan
X1-Y	0,270		0,270	0,028	Positif dan Signifikan
X2-Y	0,285		0,285	0,016	Positif dan Signifikan
Z-Y	0,296		0,296	0,016	Positif dan Signifikan
X1-Z-Y		$0,434 \times 0,296 = 0,1284$	$0,1284 + 0,270 = 0,3984$		Positif
X2-Z-Y		$0,308 \times 0,296 = 0,0911$	$0,0911 + 0,285 = 0,3761$		Positif

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel di atas pengaruh terbesar pada hubungan X1-Z dengan nilai 0,434 sedangkan hubungan pengaruh terkecil pada X1-Y dengan nilai 0,270.

PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Kompetensi Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat

Variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa faktor kompetensi seorang tenaga pendidik dapat berpengaruh terhadap kinerja pendidik. Keinginan tenaga pendidik yang ingin bekerja dengan hasil maksimal tentu akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, dimana dengan kompetensi yang tinggi serta hasil kinerja yang baik maka seyogyanya diiringi dengan apresiasi dan penghargaan dari organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memiliki kompetensi didalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja para tenaga pendidik di Politeknik Angkatan Darat.

Untuk itu untuk mendapatkan motivasi kerja yang baik dari tenaga pendidik dapat lebih memperhatikan kompetensi personilnya sehingga kompetensi personil dapat di tingkatkan dengan memberikan kesempatan belajar kepada personil tenaga pendidik baik belajar mendidik formal ataupun tidak formal yang dapat menunjang pengembangan kemampuan personilnya. Selain itu dapat dibuat program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Politeknik Angkatan Darat dengan bekerjasama dengan pihak akademisi lainnya yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kemampuan personil bagian tenaga pendidik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H. Ismail Lawasa (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara dimana hasil penelitian tersebut menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial akan memberikan dorongan kepada anggota DPRD untuk berprestasi, berafiliasi dan membetuk kekuatan untuk meningkat kinerjanya. Penelitian lain juga memberikan kesimpulan

yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sari Ika Rinawati dan Kusni Ingsih (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang, hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Deskripsi Variabel Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Motivasi Kerja Pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat

Variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa suatu organisasi, tenaga pendidik merupakan asset organisasi yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas organisasi. Tenaga pendidik selaku sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai segi karena tanpa kehadiran sumber daya manusia tidak mungkin roda organisasi berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting untuk dapat meraih tujuan organisasi.

Hasibuan (2006:118) menyatakan kompensasi adalah: semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Lebih lanjut Sikula Andrew J. yang diterjemahkan oleh Mangkunegara (2005:83), mengatakan kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Uang merupakan faktor yang kuat dalam memberikan motivasi kerja pada tenaga pendidik.

Namun konsistensi dari pendapatan, keamanan serta kekuatan kerja sama pentingnya. Kesulitan terletak pada hal yang menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan individu agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Proses imbalan atau kompensasi merupakan satu jalinan berbagai sub proses yang kompak dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada tenaga pendidik bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Dalam motivasi materi yang dibahas adalah bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi tenaga pendidik agar mau bekerja sama secara produktif agar dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi berhubungan dengan arah perilaku dan kekuatan respons setelah tenaga pendidik memilih melakukan suatu tindakan tertentu dan ketahanan dari perilaku tenaga pendidik.

Deskripsi Variabel Kompetensi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat

Variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja dalam pekerjaannya. Kompetensi dibutuhkan organisasi untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa organisasi menetapkan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk para tenaga pendiknnya. Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja tenaga pendiknnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan salah satunya dengan meningkatkan kompetensi tenaga pendiknnya. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh tenaga pendiknnya dalam melaksanakan secara profesional.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standard masing masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggungjawab secara efektif sehingga mencapai standard kualitas profesional dalam bekerja. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Acuan kriteria berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan caracara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrawati (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel Kompensasi Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat

Variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa kompensasi yang akan diberikan kepada para tenaga pendidik harus sesuai dengan kinerja yang mereka hasilkan agar mereka bisa termotivasi dan bisa lebih semangat lagi dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja tenaga pendidik yang ada pada Politeknik Angkatan Darat tidak akan menurun melainkan bisa lebih meningkat lagi. Implikasi dalam penelitian ini adalah dengan mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yaitu ditunjang dengan beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus-menerus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang tenaga pendidik dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam pendidikan atau gelar pendidikan.

Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan gelar pendidikan maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan. Dengan itu juga mereka akan termotivasi dalam bekerja dan mereka bisa mendapatkan prestasi kerja sesuai apa yang diharapkan. Dalam penelitian Posuma (2013) juga mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat

Variabel motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa motivasi kerja yang diberikan dapat berupa penghargaan, atasan memberikan pujian atas hasil kerja tenaga pendidik jika pekerjaan tersebut memuaskan dan diwujudkan dalam pemberian bonus bagi tenaga pendidik yang berprestasi. Perhatian atasan memberikan perhatian kepada tenaga pendidik secara adil dan proporsional ditunjukkan dengan kebijaksanaan atasan yang memberikan perhatian berupa bonus bagi tenaga pendidik yang berprestasi sehingga prinsip adil dalam setiap tenaga pendidik terwujud dengan baik dan hal ini meningkatkan kinerja tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat.

Tenaga Pendidik dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong tenaga pendidik itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan organisasi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap tenaga pendidik belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Penelitian ini didukung oleh Luthfi, Susilo, dkk (2014) Pada PT Elsiscom Prima Karya Kantor Perwakilan Surabaya, bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Deskripsi Variabel Kompetensi Dengan Mediasi Motivasi Kerja Secara Tidak Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat

Variabel kompetensi melalui mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja tenaga kerja pendidik di Politeknik Angkatan Darat melalui motivasi kerja, hal ini dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang lebih besar di banding pengaruh langsung terhadap kinerja tenaga pendidik. Kompetensi yang dimiliki tenaga pendidik secara ilmu pengetahuan dan gelar pendidikan mempengaruhi pola pikir tenaga pendidik dalam mendidik, sehingga muncul motivasi yang tinggi disebabkan oleh wawasan serta pengalaman dalam mendidik yang secara tidak langsung motivasi tersebut berdampak pada kinerja para tenaga pendidik.

Suatu organisasi yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki individual para tenaga pendidik untuk membagikan kompetensi yang dimiliki untuk mereka yang ingin belajar. Mudayana dan Suryoko (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Deskripsi Variabel Kompensasi Dengan Mediasi Motivasi Kerja Secara Tidak Langsung Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat

Variabel kompensasi melalui mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pada Tenaga Pendidik Politeknik Angkatan Darat yang berarti bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat melalui motivasi kerja, hal ini dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang lebih besar dibanding pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja tenaga pendidik. Kontribusi dari variabel motivasi adalah bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para tenaga pendidik merasa dihargai dan didukung dalam bekerja.

Adanya motivasi yang tinggi membuat tenaga pendidik menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan organisasi sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para tenaga pendidik. Mudayana, dan Suryoko (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang) hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: (1) Dari hasil analisis deskripsi bahwa kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat berada pada tingkat baik. (2) Variabel kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (3) Variabel kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (4) Variabel kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (5) Variabel kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (6) Variabel motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat. (7)

Variabel kompetensi dengan mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat., dan (8) Variabel kompensasi dengan mediasi motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pada tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka diberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi Lembaga Pendidikan, di harapkan penelitian ini dapat menjadi tolak ukur dalam penentuan kebijakan mengenai peningkatan kinerja tenaga pendidik Politeknik Angkatan Darat terutama dalam kebijakan pemberian kompensasi yang akan dilakukan demi tercapainya standart pendidikan di Politeknik Angkatan Darat. (2) Bagi Tenaga Pendidik, diharapkan dapat memberikan masukan agar lebih meningkatkan kinerja khususnya dalam memberikan ilmu kepada peserta didik yang melaksanakan pendidikan., (3) Bagi Peneliti Selanjutnya, di harapkan dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh positif dan signifikan lebih baik terhadap kinerja seperti variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. 2017. *Statistik Pendidikan Tinggi*. Retrived Oktober 25, 2018, From <https://ristekdikti.go.id>.
- Ghozali, dan Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, dan Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Haryani, dan Sagita Sukma., Hamid, Djamhur., Susilo, Heru. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 25 No. 1 PP 1-7.
- Ismail Solihin. 2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penertbit Erlangga.
- Lutfi, dan Ridwan Isya etl. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 13 No. 1.
- Malhorta. 2005. *Riset Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, dan A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mudayana, Fansyuri Ilham., Suryoko, dan Sri. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol. 5 No. 1 PP. 1-13.
- Ningsih, dan Prapti. 2016. *Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara (Study Kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)*. Jurnal Katalogis. Vol. 4. No. 11 PP 127-137.
- Poltekad. 2016. *Sejarah Politeknik Angkatan Darat*. Retrived Oktober 30, 2018, From <http://poltekad.ac.id/index.php>.
- Posuma, dan Christilia. 2013. *Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 4. PP 646-656.
- Rinawati, Sari Ika., Ingsih, dan Kusni. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang*. Skripsi Fakultas Ekonomi: Universitas Dian Nuswantoro.

- Rinawati, dan Nenny. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung*. Jurnal Majalah Bisnis Dan IPTEK. Vol. 9 No. 1 PP 1-16.
- Robbins, dan Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sastrohadiwiryono, dan Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedermayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ismail Solihin.
2010. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Solimun, Adji Achmad Rinaldo Fernandes, dan Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Permodelan Persamaan Struktural (SEM) "Pendekatan WarPLS"*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.