

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI YAYASAN PENDIDIKAN
GANESA KECAMATAN SEKAMPUNG KABUPATEN LAMPUNG TIMUR**

Eko Susanto

STAIDA Sumatera Selatan

Email: ekosusanto@stebis-oki.ac.id

Muhamad Ridho HS

Yayasan pendidikan Ganesha Lampung Timur

Email: m.ridho1993@gmail.com

Abstract

The aim of this research were to determine the effect of work motivation, competence and compensation on employee performance. The quantitative approach is implemented in this research. The method of research survey on 85 respondents is taken by purposive sampling (judgement sampling) and questionnaire as an instrument of research. Analysis testing requirements used normality test, homogeneity test, linearity test and regression significance with model testing is path analysis. Findings signify that competence direct positive to compensation.

Keywords: work motivation, competence, compensation and employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini. Metode penelitian survei terhadap 85 responden diambil secara purposive sampling (judgement sampling) dan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Persyaratan pengujian analisis menggunakan uji normalitas, uji homogenitas, uji linieritas dan signifikansi regresi dengan model pengujian adalah analisis jalur. Temuan menandakan bahwa kompetensi langsung positif untuk kompensasi.

Kata kunci: motivasi kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja pegawai

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi kerja. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi atau instansi kerja harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi atau instansi tempat bekerjanya seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Tujuan suatu organisasi atau instansi tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari karyawan meskipun peralatan yang disediakan sudah semakin canggih.

Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah. Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, dan kompetensi output. Pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Fungsi dan tujuan Pendidikan Nasional menurut pasal 3 UU No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Tujuan yang mulia tersebut tampaknya sulit tercapai apabila karyawan yang terdapat pada organisasi maupun instansi tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Setiap organisasi atau instansi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, akan tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi atau instansi, jika mereka tidak mau bekerja dengan giat dalam tujuan pengelolaan sistem kompensasi pada organisasi tersebut. Kompensasi berguna untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia pada organisasi atau instansi untuk membantunya mencapai sasaran-sasarannya yang hendak dicapai.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah serta selera kerja karyawan. Apabila karyawan merasa senang dan semangat untuk bekerja, maka ia akan menghasilkan kinerja yang optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan dan memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari yang lainnya. Seorang karyawan yang memiliki intelegensi yang cukup tinggi dapat gagal karena kekurangan motivasi dan hasil kerja akan optimal apabila terbentuk motivasi yang tepat pada diri setiap karyawan. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan, karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi seorang karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan, sedangkan semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas organisasi atau instansi kerja. Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dari dalam diri karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan serta motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Apabila kompetensi karyawan menjadi lebih baik maka mereka bisa bekerja dengan efisien, kualitas kerja yang dihasilkannya baik dan kuantitasnya terpenuhi, sehingga suatu organisasi atau instansi kerja dapat memberikan kompensasi yang lebih baik.

Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan kerja

yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi kerja, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi *problem sloving* dan penentu jalannya organisasi atau instansi kerja serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan organisasi secara berkesinambungan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi karyawan yang dimilikinya.

Faktor lainnya yang mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan, oleh karena itu pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh organisasi atau instansi kerja. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan organisasi atau instansi kerja tersebut. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi atau instansi kerja.

Berdasarkan latar belakang dan kerangka konseptual di atas, maka telah dilakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis: (1) Terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kompensasi, (2) terdapat pengaruh langsung positif kompetensi terhadap kompensasi, (3) terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (4) terdapat pengaruh langsung positif kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (5) terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Metodologi

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif melalui pendekatan survei dengan uji pengaruh yaitu mencari besarnya pengaruh variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan variabel kompetensi (X_2) terhadap variabel kompensasi (X_3) dan variabel kinerja karyawan (Y) yang dianalisis baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian dilaksanakan selama 1 bulan yaitu pada bulan Januari sampai Februari 2018 di Yayasan Pendidikan Ganesa yang berlokasi di kecamatan Sekampung kabupeten Lampung Timur.

Populasi yang terdapat pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Yayasan Pendidikan Ganesa dengan sampel yang digunakan sebanyak 85 responden sebagai responden dengan teknik *quota sampling*.

Instrumen yang digunakan dalam studi ini adalah pilihan ganda dengan 5 pilihan alternatif dan menggunakan model skala Likert untuk variabel motivasi kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan. Langkah-langkah persiapan instrumen adalah: (1) mengembangkan dimensi dan indikator, (2) mempersiapkan instrumen, (3) pengujian validitas dan reliabilitas, (6) revisi instrumen, (7) finalisasi, dan (8) pengumpulan data.

Pengujian validitas instrumen menggunakan korelasi biserial (Suharto, 2016), dan pengujian reliabilitas menggunakan koefisien reliabilitas konsistensi internal, (Steiner, 2003: 101). Untuk skala produk *bancassurance*, skala daya tanggap, skala citra perusahaan, dan skala perilaku konsumen, pengujian validitas menggunakan Koefisien “*Product Moment Person*” (Bluman, 2008: 4) dan pengujian reliabilitas menggunakan koefisien “*Cronbach’s Alpha*” (Cronbach, 2004: 7).

Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif, statistik inferensial, untuk uji linieritas, uji signifikansi regresi dan untuk statistik multivariat menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Pengolahan dan analisis data menggunakan *Microsoft Excell*, *SPSS*, dan *LISREL*.

3. Hasil Penelitian

a) Pengujian Persyaratan Analisis

Sebelum dilakukan analisis data, diperlukan uji persyaratan analisis sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai α	Nilai sig	Interpretasi
X ₁	0,05	0,086	Normal
X ₂	0,05	0,158	Normal
X ₃	0,05	0,089	Normal
Y	0,05	0,068	Normal

2) Uji Homogenitas

Tabel 2 Hasil Uji Homogenitas

No.	Variabel	Nilai α	Nilai Sig.	Intepretasi
1.	X_1 terhadap Y	0,05	0,127	Homogen
2.	X_2 terhadap Y	0,05	0,001	Tidak Homogen
3.	X_3 terhadap Y	0,05	0,314	Homogen
4.	X_1 terhadap X_3	0,05	0,008	Tidak Homogen
5.	X_2 terhadap X_3	0,05	0,001	Tidak Homogen

3) Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas dan Keberartian Regresi

Variabel	Sig. Regresi		Linieritas regresi	Lin. Regresi		Keberartian regresi
	t_{hitung}	Sig.		f_{hitung}	f_{tabel}	
Y atas X_1	0,421	0,05	Regresi tidak linier	0,606	2,71	Tidak berarti
Y atas X_2	0,314	0,05	Regresi tidak linier	1,114	2,71	Tidak berarti
Y atas X_3	0,123	0,05	Regresi tidak linier	2,028	2,71	Tidak berarti
X_3 atas X_1	0,164	0,05	Regresi tidak linier	2,179	2,71	Tidak berarti
X_3 atas X_2	0,062	0,05	Regresi tidak linier	3,585	2,71	Berarti

b) Pengujian Model

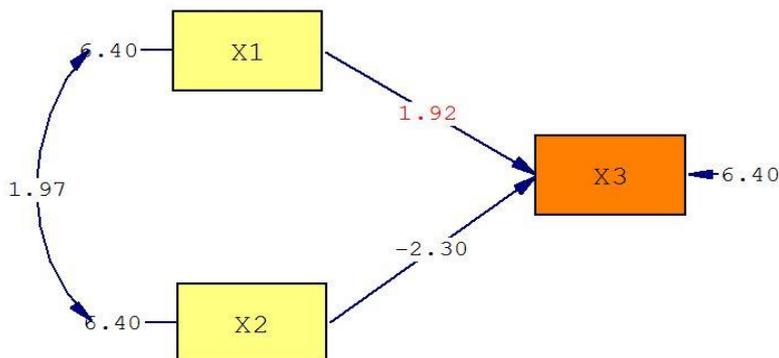
Setelah uji persyaratan analisis dilakukan, berikutnya adalah melakukan perhitungan dan menguji masing-masing jalur sebagaimana disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3 Ringkasan hasil Koefisien jalur

No.	Variabel	Koefisien Jalur (ρ)		Keputusan	Kesimpulan
		SLF*	t_{hitung}		
1.	Y atas X_1	0,367	0,907	H_0 diterima	Tidak Signifikan
2.	Y atas X_2	0,652	0,453	H_0 diterima	Tidak Signifikan
3.	Y atas X_3	0,129	1,534	H_0 diterima	Tidak Signifikan
4.	X_3 atas X_1	0,059	1,917	H_0 diterima	Tidak Signifikan
5.	X_3 atas X_2	0,024	2,399	H_0 ditolak	Signifikan

Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

Model analisis koefisien jalur sub-struktur 1 dinyatakan dalam bentuk persamaan $X_3 = \beta X_1 + \beta X_2 + e_1$. Pengujian ini akan memberikan pengambilan keputusan uji hipotesis pertama dan kedua.

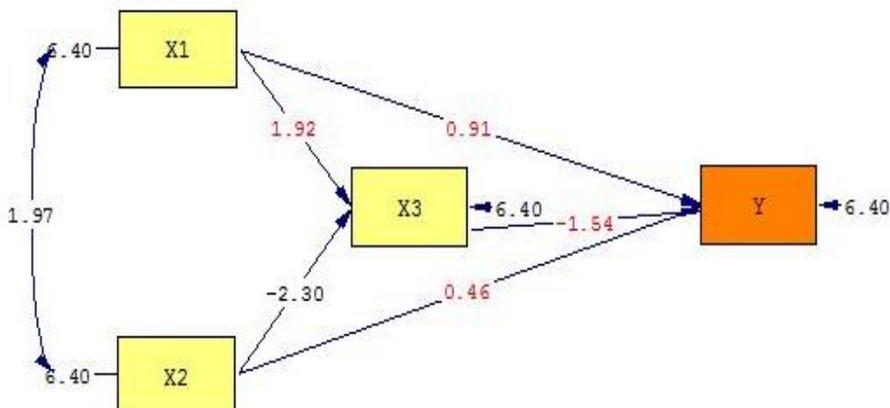


Gambar 1. Koefisien Jalur Sub-Struktur 1

Berdasarkan pengujian sub-struktur 1 diperoleh koefisien jalur (ρ_{31}) sebesar 0,059 dan nilai $t_{hitung} = 1,917 < t_{tabel(0,05: 85)} = 2,71$, maka H_0 diterima dan koefisien jalur ρ_{21} adalah tidak signifikan, artinya Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh langsung terhadap Kompensasi (X_3) dan koefisien jalur (ρ_{32}) sebesar 0,024 dan nilai $t_{hitung} = 2,399 > t_{tabel(0,05: 85)} = 2,71$, maka H_0 ditolak dan koefisien jalur ρ_{32} adalah signifikan, artinya Kompetensi (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kompensasi (X_3). Berdasarkan perhitungan koefisien jalur dan t -value untuk keperluan pengujian hipotesis yang ditetapkan, menunjukkan bahwa ada satu koefisien jalur $> 0,05$ dan t -value $> 1,97$, sehingga H_0 ditolak dan jalur tersebut dinyatakan signifikan.

Koefisien Jalur Sub-Struktur 2

Model analisis koefisien jalur sub-struktur 2 dinyatakan dalam bentuk persamaan $Y = \rho_{41}X_1 + \rho_{42}X_2 + \rho_{43}X_3 + \varepsilon_2$. Pengujian ini akan memberikan pengambilan keputusan uji hipotesis 3, 4 dan 5.



Gambar 2. Koefisien Jalur Sub-Struktur 2

Berdasarkan pengujian sub-struktur 2 diperoleh koefisien jalur (ρ_{41}) sebesar 0,367 dan nilai $t_{hitung} = 0,907$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,66$, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien jalur tidak signifikan. Artinya bahwa Motivasi Kerja (X_1) tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien jalur (ρ_{42}) sebesar 0,652 dan $t_{hitung} = 0,453$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,66$, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien jalur tidak signifikan. Artinya bahwa Kompetensi (X_2) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien jalur (ρ_{43}) sebesar 0,129 dan $t_{hitung} = 1,534$ pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,66$, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien jalur tidak signifikan. Artinya Kompensasi (X_3) tidak berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur dan *t-value* untuk keperluan pengujian hipotesis yang ditetapkan, menunjukkan bahwa ada tiga koefisien jalur $< 0,05$ dan *t-value* $< 1,97$, sehingga H_0 diterima dan jalur tersebut dinyatakan tidak signifikan.

4. Pembahasan

a. Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kompensasi (X_3)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi, hal ini menunjukkan kurang terdapatnya daya pendorong yang mengakibatkan seseorang bekerja lebih baik dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan yang diinginkannya sehingga dirasa pemberian imbalan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran tunai dan non tunai belum dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Seharusnya karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja terutama dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas sehingga karyawan akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan yang telah di lakukannya. Motivasi merupakan hal terpenting yang harus dimiliki setiap karyawan, sebab adanya motivasi akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dikarenakan adanya tujuan yang hendak dicapai.

b. Terdapat Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Kompensasi (X_3)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kompensasi, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki seseorang berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya dan kemudian menyalurkan kemampuannya untuk dapat bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan

perusahaan ataupun instansi akan membuahkan hasil yang positif bagi para karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang dapat bekerja dengan baik akan menerima imbalan dalam bentuk pembayaran tunai dan non tunai berdasarkan kontribusinya terhadap yayasan dan diharapkan imbalan tersebut dapat membantu memenuhi kebutuhan para karyawan. Imbalan tersebut berbeda dengan upah bulanan yang biasa diterima mereka, karena kompensasi ini merupakan kebijakan perusahaan sebagai balas jasa kepada setiap karyawan yang telah berperan untuk memajukan kesejahteraan yayasan.

c. Tidak Terdapat Pengaruh Langsung Positif Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapatnya daya pendorong pada masing-masing karyawan yang dapat mengakibatkan karyawan tersebut bekerja lebih baik dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan yang diinginkannya sehingga menghasilkan sebuah hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan dengan kemampuan yang optimal. Seharusnya pimpinan dapat berperan dalam menanggapi terjadinya hal ini, karena ini akan merugikan perusahaan ataupun yayasan yang dikelolanya. Oleh sebab itu, pimpinan harus mengambil langkah-langkah selanjutnya untuk meningkatkan motivasi kerja sekaligus kinerja karyawan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan yang diteliti oleh Kasenda (2013) yang menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Tidak Terdapat Pengaruh Langsung Positif Kompetensi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kemampuan yang dimiliki seseorang dan kurangnya pengetahuan yang dimiliki sehingga kurang mampu dalam bekerja sama dengan yang lainnya sehingga hal tersebut mengakibatkan sebuah hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan dengan kemampuannya yang optimal.

Berkean dengan kompetensi dan juga kinerja karyawan seharusnya yayasan memberikan pelatihan kepada masing-masing karyawan, sehingga dapat

menambah wawasan berhubungan dengan bidang pekerjaannya dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja secara tidak langsung. Adanya hal tersebut menjadi peringatan yang keras untuk pimpinan untuk dapat memberikan fasilitas yang terbaik untuk para karyawannya sehingga karyawanpun memiliki kontribusi yang besar untuk yayasan.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan yang diteliti oleh Kartika & Sugiarto (2014) yang menunjukkan kompetensi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.

e. Tidak Terdapat Pengaruh Langsung Positif Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian imbalan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran tunai dan non tunai yang dinilai berdasarkan kontribusinya terhadap perusahaan belum dapat memenuhi kebutuhan para karyawan sehingga hal tersebut mengakibatkan hasil kerja karyawan yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan perusahaan dengan kemampuan yang optimal.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan yang diteliti oleh Dio, dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kompensasi. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan belum memiliki dorongan dalam bekerja sehingga kompensasi dianggap kurang membantu dalam memenuhi kebutuhannya.
- b. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kompensasi. Hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi harus dimiliki setiap karyawan sehingga karyawan mampu menerima setiap pekerjaan yang diberikan, dan semakin banyaknya pekerjaan yang diberikan akan menambah juga kompensasi yang akan ia terima.
- c. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan belum memiliki

motivasi dalam bekerja sehingga karyawan tidak menghasilkan kinerja yang berkualitas, terutama dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

- d. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan perlu adanya pelatihan para karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja para karyawan.
- e. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan merasa kompensasi yang didapatkannya kurang dapat memenuhi kebutuhan dan tidak sesuai dengan pekerjaan maupun tugas yang diembannya.

Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi penelitian di atas, maka dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas dan berkompeten, kiranya yayasan memberikan pelatihan kepada setiap karyawan yang bekerja pada bidangnya masing-masing. Sebab dengan adanya pelatihan akan meningkatkan wawasan karyawan secara langsung dan juga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.
2. Pimpinan harus memiliki banyak peran dalam membentuk kinerja karyawannya yang berkualitas. Hal tersebut dimulai dengan pemberian motivasi ataupun diadakannya kegiatan yang menimbulkan kebersamaan antara satu sama lain. Pimpinan harus menjadi contoh bagi karyawan agar dapat menginspirasi para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mencapai setiap tujuan pekerjaan yang diinginkan oleh yayasan.
3. Berkaitan dengan kompensasi, pimpinan harus dapat berlaku adil dan bijaksana kepada seluruh karyawan agar tidak ada rasa cemburu sosial yang mengakibatkan lingkungan kerja yang tidak nyaman sehingga menyebabkan kinerja masing-masing karyawan menurun drastis.

Daftar Pustaka

Agwu, Mba Okechukwu. Organizational Culture and Employees Performance in the National Agency for Food and Drugs Administration and Control (NAFDAC)

- Nigeria. *Double Blind Peer Reviewed International Research Journal*, vol. 14, p. 1-10.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bluman, Allan G. 2008. *Elementary Statistics: A Step by Step Approach*. New York: McGraw Hill.
- Feriyanto & Train. 2015. *Pengantar Manajemen (3 In 1)*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- George, J. M., & Jones, G. 2005. *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Penerbit: UNDIP.
- Hendrianto, Jandhika. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X. *Jurnal AGORA*, Vol. 3, No. 2.
- Kartika & Sugiarto. 2014. Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 17, ISSN: 1979-6471.
- Kasenda, Rivivega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, h. 853-859.
- Steiner, David L. 2003. "Starting at the Beginning: An Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency." *Journal of Personality Assessment*, Vol.80, No. 1, 99-103.
- Suharto. 2016. Responsiveness, Customer Relationship Management, Confidence and Customer Loyalty. *Scientific Journal of PPI-UKM*, Vol. 3.