

JURNAL EKONOMI EFEKTIF

ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935
Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, April 2019
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON KEPENDIDIKAN PADA SMKN 8 JAKARTA

Retno Japanis Permatasari
anis_Jepang88@rocketmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai non kependidikan pada SMKN 8 Jakarta.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, Penelitian dilaksanakan di SMKN 8 Jakarta, kompleks Kemendikbud, Jalan Raya Pejaten. Pasar Minggu. Jakarta Selatan. Dalam hal ini populasi yang dijadikan obyek penelitian untuk memperoleh data adalah seluruh pegawai non kependidikan yang ada di SMKN 8 Jakarta yang berjumlah 40 pegawai. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Secara sistematis. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang maka penetapan jumlah sampel disebut sampel jenuh karena jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang sama dengan banyaknya populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini. Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,643 + 0,387X1 + 0,373X2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,742 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(22,702 > 2,860)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan di SMKN 8 Jakarta.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on the performance of non-educational employees at SMKN 8 Jakarta.

The method used is a quantitative descriptive method, the research was conducted at SMKN 8 Jakarta, Kemendikbud complex, Jalan Raya Pejaten. Sunday market. South Jakarta. In this case the population that is used as the object of research to obtain data is all non-educational employees in SMKN 8 Jakarta, amounting to 40 employees. To determine the sample in research, there are various sampling techniques that are used. Systematically. The number of samples in this study amounted to 40 people, the determination of the number of

samples is called saturated samples because the number of samples used is 40 people equal to the number of populations that were used as objects in this study. Data collection methods use primary data and secondary data, as well as statistical tests including, multiple linear regression equations, correlation coefficient tests, coefficient tests and hypothesis testing

The results showed compensation (X1) and motivation (X2) had a positive and significant effect on the performance of non-educational employees (Y) with a regression equation $Y = 9,643 + 0,387X1 + 0,373X2$. Correlation coefficient value obtained at 0.742 means that the independent variable with the dependent variable has a strong influence with the coefficient of determination or influence simultaneously at 55.1% while the remaining 44.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(22.702 > 2.860)$, this is also reinforced by a significance probability of $0,000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a positive and significant simultaneous effect between compensation and motivation on the Performance of Non-Education Employees at SMKN 8 Jakarta.

Keywords: Compensation, Motivation, Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam peningkatan kinerja pegawai suatu organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari berbagai pihak untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Setiap pimpinan dalam suatu lembaga perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para pegawainya dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Kesejahteraan para pegawai merupakan menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen pada SMKN 8 Jakarta guna menjaga serta meningkatkan produktivitas mereka. Penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para pegawainya serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup organisasi ini. Setiap organisasi tidak akan pernah luput dari pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja pegawai, karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung para pegawai.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komputer baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif dimasa yang akan datang.

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sebaliknya pegawai yang tidak memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun pegawai tersebut memiliki kemampuan oprasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para pegawai bisa dibangun, maka para pegawai dapat memiliki kinerja yang baik didalam organisasi. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan.

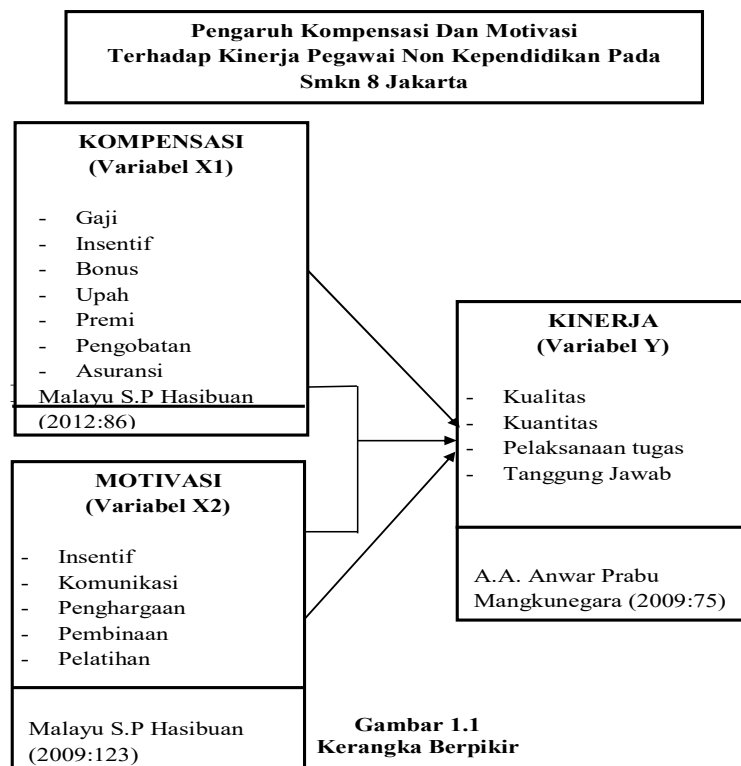
B. Identifikasi Masalah

1. Kinerja pegawai non kependidikan SMKN 8 Jakarta kurang optimal.
2. Rendahnya motivasi pegawai non kependidikan SMKN 8 Jakarta.
3. Kompensasi belum memenuhi harapan.
4. Masih menggunakan sistem kontrak individu
5. Tunjangan yang diberikan belum mampu sepenuhnya mensejahterakan kehidupan pegawai non kependidikan SMKN 8 Jakarta.
6. Gaji yang diterima kurang mencukupi kebutuhan pegawai non kependidikan SMKN 8 Jakarta.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai non kependidikan di SMKN 8 Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai non kependidikan di SMKN 8 Jakarta?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai non kependidikan di SMKN 8 Jakarta?

D. Kerangka Berpikir



Gambar 1.1
Kerangka Berpikir

E. Hipotesis

- Ha₁ Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada SMKN 8 Jakarta.
- Ha₂ Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada SMKN 8 Jakarta.
- Ha₃ Terdapat pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor SMKN 8 Jakarta.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Dengan demikian berarti kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang diterima oleh para karyawannya atas kemampuan, keterampilan, waktu, tenaga dan jasa yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dari organisasi dalam banayak uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Oleh karena itu sesungguhnya kompensasi yang sangat mendukung tersebut akan dapat mensejahterakan karyawannya dengan menjadi lebih semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan dan cita-cita perusahaan karena mereka merasa kehidupannya dapat terpenuhi dalam hal kebutuhannya dengan bekerja diperusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 239) mengatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”. Kompensasi yang berarti penghargaan atau balas jasa ternyata tidak hanya sekedar berbentuk upah atau gaji sebagai akibat dari pekerjaannya seseorang menjadi tenaga kerja atau karyawan suatu perusahaan.

B. Motivasi

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas. (Danang Sunyoto 2012:11).

Hasibuan (2003:141) dalam wijaya (2012:5) menjelaskan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (Motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan “Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak” (Wijaya 2012:5).

C. Kinerja

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2009:84). Manajemen kinerja adalah

manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif dalam proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu. Manajemen kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi dan pengembangan. Manajemen kinerja sebagai saran untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dalam suatu organisasi, tim dan individu. Dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatukerangka tujuan, standar dan persyaratan atribut yang disepakati.

Oleh karena itu manajemen kinerja harus sangat baik karena dengan baiknya manajemen kinerja maka baik juga kinerja karyawannya, dengan baiknya kinerja karyawan maka tujuan perusahaan mempunyai peluang besar untuk dapat meraih tujuan dengan sebaik-baiknya. Manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu terutama dalam mengkomunikasikan sasaran dan mengedepankan nilai-nilai organisasi. Manajemen kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di SMKN 8 Jakarta, kompleks Kemendikbud, Jalan Raya Pejaten. Pasar Minggu. Jakarta Selatan.

Dalam hal ini populasi yang dijadikan obyek penelitian untuk memperoleh data adalah seluruh pegawai non kependidikan yang ada di SMKN 8 Jakarta yang berjumlah 40 pegawai. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Secara sistematis. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 40 orang maka penetapan jumlah sampel disebut sampel jenuh karena jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang sama dengan banyaknya populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data menggunakan data primer dan data sekunder, serta uji statistik meliputi, persamaan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji deteminsi dan uji hipotesis

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Instrumen Data Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	r hitung Kompensasi	r hitung Motivasi	r hitung Kinerja	r tabel	Keputusan
1	0.530	0.360	0.376	0.312	Valid
2	0.739	0.322	0.604	0.312	Valid
3	0.610	0.487	0.408	0.312	Valid
4	0.527	0.472	0.695	0.312	Valid
5	0.462	0.526	0.471	0.312	Valid
6	0.412	0.441	0.571	0.312	Valid
7	0.355	0.557	0.535	0.312	Valid
8	0.517	0.538	0.492	0.312	Valid
9	0.604	0.554	0.403	0.312	Valid
10	0.442	0.624	0.348	0.312	Valid

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan data tabel di atas, seluruh variabel diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.312), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

2. Uji Reliabilitas Instrumen.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependen

No.	Variabel	Coefficient Alpha	Standar Chronbach Alpha	Keputusan
1	Kompensasi (X1)	0.698	0.600	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0.643	0.600	Reliabel
3	Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)	0.647	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *coeficien Alpha* lebih besar dari *Chronbath Alpha* 0,600.

B. Pengujian Asumsi Klasik (Uji Prasyarat Data)

1. Uji Normalitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)	.096	40	.200*	.977	40	.588

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.4
Hasil Pengujian Multikolinearitas Dengan *Collinearity Statistic* Kinerja Pegawai Non Kependidikan Sebagai Variabel Dependen
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.643	4.444			2.170	.037		
Kompensasi (X1)	.387	.128	.424		3.031	.004	.621	1.611
Motivasi (X2)	.373	.130	.402		2.875	.007	.621	1.611

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi sebesar 0,621 dan motivasi sebesar 0,621, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi sebesar 1,611 serta motivasi sebesar 1,611 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.5
Uji Durbin-Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.742 ^a	.551	.527	2.413	2.170

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2.170 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.282	2.994		1.764	.086
	Kompensasi (X1)	-.053	.086	-.126	-.617	.541
	Motivasi (X2)	-.038	.087	-.090	-.440	.663

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel kompensasi (X₁) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,541 dan motivasi (X₂) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,663 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

C. Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.643	4.444		2.170	.037
	Kompensasi (X1)	.387	.128	.424	3.031	.004
	Motivasi (X2)	.373	.130	.402	2.875	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,643 + 0,387X_1 + 0,373X_2$.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.8
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara
Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap
Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.527	2.413

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompensasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,742 artinya variabel kompensasi (X₁) dan motivasi (X₂) mempunyai tingkat pengaruh atau hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y).

3. Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.9
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel
Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂)
Terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.527	2.413

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompensasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,551 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X₁) dan motivasi (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y) sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.10
Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kompensasi (X₁) dan
Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.463	2	132.232	22.702	.000 ^b
	Residual	215.512	37	5.825		
	Total	479.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Kompensasi (X₁)

Sumber: Data Primer diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *F* hitung > *F* tabel atau (22,702 > 2,860), hal ini juga diperkuat dengan *p value* < *Sig.*0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan pada SMKN 8 Jakarta.

V. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,284 + 0,613X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 45,1%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,584 > 2,024$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan di SMKN 8 Jakarta.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,463 + 0,615X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,663 artinya kedua memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi sebesar 43,9%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,458 > 2,024$), hal ini diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,001 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y) di SMKN 8 Jakarta.
3. Kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 9,643 + 0,387X_1 + 0,373X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,742 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang **kuat** dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 55,1% sedangkan sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($22,702 > 2,860$), hal tersebut juga diperkuat dengan *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan di SMKN 8 Jakarta.

B. Saran

1. Disarankan lembaga harus meningkatkan gaji pegawai agar dapat membantu pemenuhan kebutuhannya.
2. Disarankan lembaga harus secara kontinyu memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi.
3. Untuk lebih baik lagi sekolah harus terus menerus mendorong pegawai meningkatkan integritas dengan baik agar tercapai tujuan yang ditetapkan

VI. DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Agusyana, Yus dan Islandripta. 2011. "Olah Data Skripsi dan Penelitian Dengan SPSS 19". Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. 2010. "Prosedur Penelitian : Suatu pendekatan Praktik Edisi Revisi". Jakarta :Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : PT. Buku Seru.
- Danim, Sudarwan. 2012. "Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok". Jakarta : Rineka Cipta.
- Dassler, Gary. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Penerbit Indeks.
- EQ, Zainal Mustafa dan Tony Wijaya. 2012. "Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS". Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka.

- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS 19. Edisi 5". Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. "Manajemen, Cetakan Dua Puluh". Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Cetakan 9 PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil" Cetakan kelima. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2010. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D". Bandung : Cv. Alfa Beta
- Sunarsi, D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa Barat. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(2).
- Sutrisno, Edi. 2009. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama". Jakarta : Kencana Prenada Madia Grup.
- Troton, PB. 2009. "Mengelola Sumber Daya Manusia". Yogyakarta : Oryza.
- Wirawan. 2009. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian". Jakarta: Salemba Empat.