

JURNAL EL-KAHFI

Journal of Islamic Economics

Vol. 02 No. 02 Tahun 2021

e-ISSN Media Elektronik: 2722-6557

Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Penempatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Pertanian Payakumbuh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Moderating

¹ Isnanda, ² Anne Putri, ³ Sabri, ^{4*} Nasfi

^{1,2 & 3} Prodi Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

⁴ Prodi Perbankan Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Manna Wa Salwa, Padang Panjang

¹ isnanda.syaida@gmail.com, ² anne_kop10@yahoo.com, ³ sabrisimabur@gmail.com

⁴ nasfi.anwar@gmail.com

* Email correspondent author ; nasfi.anwar@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis, pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan, pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan, pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan, pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan, pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan, pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan antara tunjangan kinerja dengan motivasi kerja tenaga kependidikan dan pengaruh kepuasan kerja memediasi hubungan antara penempatan dengan motivasi kerja tenaga kependidikan.

Objek penelitian tenaga kependidikan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Penelitian menggunakan metode sensus, dimana populasi 176 orang tenaga kependidikan sekaligus dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dengan metode kuisioner/angket dan metode dokumentasi, variabel motivasi (Y) sebagai variabel terikat (dependen), tunjangan kinerja (X_1), penempatan kerja (X_2) dan kepuasan kerja (M) sebagai variabel bebas (independen), dengan pengelolahan data penelitian menggunakan Software Smart PLS 3.2.7.

Kata kunci : Tunjangan kinerja, penempatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of performance allowances on the work motivation of educators, the effect of job placement on the work motivation of educators, the effect of job satisfaction on the work motivation of educators, the effect of performance allowances on the job satisfaction of educators, the effect of job placement on the job satisfaction of educators. , the effect of job satisfaction mediates the relationship between performance allowances and the work motivation of educators and the effect of job satisfaction mediates the relationship between placement and work motivation of educators.

The object of research is Payakumbuh State Agricultural Polytechnic education staff. The study used the census method, where the population of 176 education personnel was also used as the research sample. Data collection techniques using questionnaires/questionnaires and documentation methods, motivation variable (Y) as dependent variable (dependent), performance allowance (X_1), job placement (X_2) and job satisfaction (M) as independent variable, with management research data using Smart PLS 3.2.7 Software.

Keywords: Performance allowance, job placement, work motivation and job satisfaction

A. Pendahuluan

Tugas tenaga kependidikan berdasarkan UU No 20 Tahun 2003 Pasal 39, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan, kompetensi dosen dan tenaga kependidikan harus ditetapkan standarnya oleh perguruan tinggi penyelenggara pendidikan. Tujuannya agar dapat mengevaluasi efektivitas keberhasilan dosen dan tenaga kependidikan dalam rangka pemenuhan kompetensi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan Tri Darma Perguruan Tinggi. (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005). Dosen dan tenaga kependidikan merupakan abdi negara dan abdi masyarakat, berkewajiban untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat yang dalam hal ini adalah mahasiswa serta civitas akademika di sebuah perguruan tinggi. Dosen dan tenaga kependidikan harus meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Di samping itu juga perlu membangun budaya organisasi yang kondusif dan peningkatan motivasi kerja yang akan bermuara pada perbaikan kinerja (Nasfi, N, Rahmad, R, Sabri, 2020).

Tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian sasaran satu organisasi termasuk perguruan tinggi seperti Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Keberhasilan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh dalam menjalankan manajemennya ditentukan oleh peran serta tenaga kependidikan yang cakap, terampil dan berpendidikan. Untuk menjalankan semua itu, tenaga kependidikan perlu diberi tunjangan kinerja sesuai dengan kinerjanya serta pola penempatan yang sesuai dengan prosedur sehingga mereka akan merasa puas dalam bekerja yang akhirnya mereka akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja (Riniwati, 2016). Tenaga kependidikan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat membantu perguruan

tinggi dalam menghadapi pesatnya era globalisasi. Masalah-masalah yang terjadi merupakan suatu tantangan bagi Politeknik Pertanian Negeri payakumbuh untuk dapat memperbaiki manajemennya, dan berusaha untuk lebih meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan. Penyebab kurang termotivasinya tenaga kependidikan dalam bekerja diduga oleh tunjangan kinerja yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerja, mereka yang ditempatkan bekerja tidak

sesuai latar belakang pendidikan, serta jenjang kepangkatan dan juga mereka merasa tidak puas dalam bekerja, sejalan dengan itu (Fitri & Lutfi, A, Nasfi, 2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai seperti : insentif, tunjangan kinerja, iklim kerja, pengalaman kerja dan faktor usia, sehingga organisasi tersebut tidak dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi (Fitri & Lutfi, A, Nasfi, 2020).

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu upaya untuk membuat seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, karena setiap orang ingin melakukannya. Seseorang dapat termotivasi dalam bekerja, jika iklim tempat mereka bekerja dapat mendukung aktivitas yang dilakukannya. Banyak hal yang membuat seseorang termotivasi dalam bekerja, seperti adanya perhatian yang tinggi dari atasan, komunikasi yang sehat diantara pegawai, adanya insentif atau system bonus dari organisasi, adanya kesempatan untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi, adanya ketenangan dalam bekerja dan lain-lain (Edhi Prasetyo dan Wahyuddin, 2003). Dalam hal mencapai motivasi kerja pegawai atau tenaga kependidikan pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh masih jauh dari apa yang diharapkan, terlihat permasalahan dilapangan antara lain :

1. Kurangnya kesempatan untuk pelatihan atau pengembangan karir bagi tenaga kependidikan dalam setahun.
2. Terdapatnya tenaga kependidikan yang tidak bisa naik pangkat karena keterbatasan pendidikan dan jabatan.

3. Terlihatnya tenaga kependidikan yang jarang mendapat teguran dari atasan karena lalai dalam bekerja
4. Adanya tenaga kependidikan yang bekerja di bahagian yang sama di atas lima tahun karena lambatnya rotasi sehingga menimbulkan kebosanan.
5. Penempatan tenaga kependidikan yang kurang sesuai dengan bidang ilmu dan keterampilan yang dimiliki tenaga kependidikan

Rendahnya motivasi kerja tenaga kependidikan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh adalah sebagai berikut;

Tabel 1. Hasil Survei Awal Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

No	Permasalahan	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Tenaga kependidikan mengutamakan keberhasilan dalam bekerja	Kurang Mengutamakan		Mengutamakan	
		11	36,67	19	66,33
2	Tenaga kependidikan menyerahkan hasil pekerjaan tepat waktu	Tidak Tepat Waktu		Tepat Waktu	
		7	23,33	23	76,67
3	Tenaga kependidikan dapat diandalkan dalam perencanaan tugas jangka panjang	Kurang diandalkan		Dapat Diandalkan	
		10	33,33	20	66,67
4	usaha atau prakarsa untuk meningkatkan kualitas pekerjaan	Rendah		Tinggi	
		12	40,00	18	60,00
5	Respon Tenaga kependidikan dalam pekerjaan	Menunda-nunda		Tepat Waktu	
		13	43,33	17	56,67
6	Kerjasama tenaga kependidikan dalam bekerja	Rendah		Tinggi	
		8	26,67	22	73,33
7	Penyesuaian diri dalam perubahan pekerjaan	Rendah		Tinggi	
		9	30,00	21	70,00
8	Kemampuan Tenaga kependidikan menyelesaikan tugas-tugas ekstra	Kurang Mampu		Mampu	
		9	30,00	21	70,00

Sumber : Hasil observasi bulan Desember, 2020 (Data dari Subag Kepegawaian)

Data pada Tabel 1 di atas merupakan indikasi masih rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Disini terlihat bahwa sebanyak 11 orang atau 36,67% tenaga kependidikan kurang mengutamakan keberhasilan dalam bekerja, selain itu sebanyak 7 orang atau 23,33% tenaga kependidikan menyerahkan hasil pekerjaan tidak tepat waktu. Disisi lain sebanyak 10 orang atau 33,33% pegawai dalam bekerja kurang dapat diandalkan, sedangkan 12 orang pegawai atau 40% rendah usahanya atau prakarsa untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Sebanyak 13 orang atau 43,22% tenaga kependidikan sering menunda-nunda pekerjaan, dari segi kerjasama sebanyak 8 orang atau 26,67% masih rendah.

Sedangkan dari segi penyesuaian diri terhadap perubahan pekerjaan dan dalam menyelesaikan tugas-tugas ekstra sebanyak 9 orang atau 30,00% masih rendah.

Dengan rendahnya motivasi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan tentunya dapat mengurangi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada dan tidak dapat menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dimana mereka tidak dapat bekerja menurut aturan dan ukuran yang ditetapkan dan tidak dapat saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Rendahnya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja institusi, Munculnya masalah masih rendahnya motivasi

tenaga kependidikan di Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh sebagaimana diuraikan di atas dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun berdasarkan pengamatan dan dugaan sementara penyebab rendahnya motivasi tenaga kependidikan dalam bekerja disebabkan adanya rasa tidak puas dari tenaga kependidikan terhadap tunjangan kinerja yang mereka terima, penempatan yang tidak tepat dan iklim kerja yang kurang kondusif dalam pelaksanaan tugas.

Bertitik tolak dari fenomena-fenomena di atas, terjadilah suatu ketimpangan, yang mana disatu pihak Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh dituntut untuk menjadi suatu instansi/lembaga pendidikan tinggi yang terbaik yang dapat meningkatkan motivasi kerja tenaga kependidikan. Dipihak lain motivasi kerja tenaga kependidikannya belum maksimal masih banyak tenaga kependidikan yang belum menjalankan tugas rutinnnya sesuai dengan aturan berlaku.

Tunjangan kinerja diduga akan mempengaruhi motivasi kerja tenaga kependidikan pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Tunjangan kinerja adalah sebetuk penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para tenaga kependidikan agar motivasi kerjanya tinggi. Tunjangan kinerja sebagai sarana motivasi yang mendorong para tenaga kependidikan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Pemberian tunjangan kinerja dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para tenaga kependidikan dan keluarga mereka

supaya mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.

Tunjangan kinerja adalah sesuatu yang diterima tenaga kependidikan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada suatu organisasi. Dengan adanya tunjangan kinerja yang diterima para tenaga kependidikan diharapkan suasana kerja/iklim kerja antara sesama tenaga kependidikan akan dapat meningkatkan motivasi kerja. Tunjangan kinerja yang berbentuk material dapat menjadi pendorong dalam bekerja. Pelaksanaan aktivitasnya sebagai tenaga kependidikan diduga tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunjangan kinerja saja tapi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang komplek. Misalnya faktor internal tenaga kependidikan itu sendiri dalam memberikan motivasi dan rangsangan dalam bekerja dan juga faktor eksternal misalnya yang berasal dari kondisi pimpinan tempat tenaga kependidikan bekerja. Oleh karenanya sudah merupakan hal yang sewajarnya apabila organisasi menangani permasalahan ini dengan serius. Namun dengan realita yang penulis temukan dilapangan ditemukan bahwa sebahagian tenaga kependidikan belum puas terhadap tunjangan kinerja yang mereka terima, hal ini dibuktikan oleh hasil observasi awal yang penulis lakukan terhadap 30 orang tenaga kependidikan diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Survei Awal Pemberian Tunjangan Kinerja Pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

No	Permasalahan	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Tenaga kependidikan merasakan tunjangan kinerja yang mereka terima	Kurang Tepat		Tepat	
		10	33,33	20	66,67
2	Tenaga kependidikan merasakan tunjangan kinerja sudah adil	Kurang Adil		Sudah Adil	
		9	30,00	21	70,00

Sumber :Hasil observasi awal Desember, 2020 (Data dari Subag Kepegawaia)

Data pada Tabel 2 terlihat bahwa sebanyak 10 orang atau 33,33 % tenaga kependidikan merasakan bahwa tunjangan kinerja yang mereka terima masih kurang tepat. Selain itu ada sebanyak 9 orang atau

30,00% tenaga kependidikan merasakan tunjangan kinerja yang mereka terima kurang adil. Berdasarkan data di atas terlihat bahwa pada umumnya tenaga kependidikan merasakan bahwa tunjangan kinerja yang mereka terima kurang tepat dan kurang adil.

Adanya ketidakpuasan tenaga kependidikan terhadap tunjangan kinerja pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh akan menurunkan motivasi kerja tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari.

Fenomena lain yang berkenaan dengan tunjangan kinerja pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh adalah sebagai berikut :

- 1) Terlihat tenaga kependidikan yang berkerja dengan semangat tinggi dan mempunyai kemampuan yang tinggi, namun mereka menerima tunjangan kinerja yang sama dengan tenaga kependidikan yang standar kerjanya sehingga timbul sedikit rasa kecewa terhadap pimpinan;
- 2) Masih kurangnya partisipasi tenaga kependidikan dalam berbagai penentuan kebijaksanaan maupun dalam pengambilan keputusan karena tidak ada penghargaan yang diberikan;
- 3) Sarana dan fasilitas yang kurang mendukung sehingga mengakibatkan tenaga kependidikan dalam bekerja dengan setengah hati saja tanpa menunjukkan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut

Dengan adanya permasalahan yang terjadi berkenaan dengan tunjangan kinerja tersebut akan dapat menyebabkan rendahnya motivasi tenaga kependidikan dalam bekerja. Permasalahan yang lain adalah penempatan tenaga kependidikan yang kurang tepat berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan, karena untuk menempatkan tenaga kependidikan harus dilihat dari beberapa faktor yaitu latar belakang pendidikan, kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, faktor status perkawinan, sikap dan usia. Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan masih banyak tenaga kependidikan yang ditempatkan tidak melihat pada faktor pendukung untuk menempati suatu jabatan.

Dengan adanya kendala-kendala atau permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan iklim kerja, maka motivasi tenaga kependidikan terus menurun sehingga masih terdapat konflik-konflik internal yang terjadi sesama tenaga kependidikan dan tenaga

kependidikan dan atasan, kurangnya kesadaran untuk bekerjasama, rendahnya kepedulian terhadap aktivitas kantor, tidak saling mendukung dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab, hanya terkonsentrasi pada tugas-tugas rutin, dan kurangnya disiplin kerja pegawai.

Realita empirik di atas memerlukan kajian situasional yang dapat menghasilkan informasi tentang permasalahan yang berkaitan dengan tunjangan kinerja, penempatan kerja dan iklim kerja serta pengaruhnya terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut diharapkan suatu organisasi mampu mempertahankan dan meningkatkan eksistensinya secara kompetitif. Usaha memenuhi tuntutan kualitas sumber daya manusia sebagaimana disebutkan di atas sangat penting bagi Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Untuk itu Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh memberikan tunjangan kinerja untuk memotivasi tenaga kependidikan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Masih rendahnya tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kependidikan tentunya tidak boleh dibiarkan begitu saja karena akan merugikan terhadap kelangsungan organisasi, oleh karena itu perlu dilakukan upaya-upaya yang bersifat komprehensif untuk meningkatkan motivasi kerja tersebut karena motivasi sebagai penggerak atau pendorong individu untuk melaksanakan kegiatan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jadi seseorang tidak hanya butuh kecakapan dan kemampuan dalam melakukan aktivitasnya tetapi juga butuh dorongan yang kuat yang datang dari dalam diri individu itu sendiri. Individu yang mempunyai motivasi yang tinggi mempunyai inisiatif kerja, ketekunan, tanggung jawab, berani menanggung resiko, berdisiplin, dan bersemangat sehingga akan mendorong terjadinya kinerja yang tinggi pula.

1. Motivasi Kerja

Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi

merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang dalam rangka meningkatkan gairah kerja dalam mencapai hal, dimana motivasi berhubungan dengan gairah kerja dan mempunyai hubungan linear, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan bila ini dalam perusahaan (Asnah, Febrianti.E, Sabri, Antoni, 2021) akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

2. Tunjangan Kinerja

Menurut Wilson Bangun (2012) Tunjangan kinerja adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya". Tunjangan kinerja pegawai dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerjanya. Adanya hubungan erat antara tunjangan kinerja dan kinerja pegawai, maka dapat dikatakan juga jika tunjangan kinerja adalah suatu proses pemberian imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang dicapai pegawai. Pemberian tunjangan kinerja pegawai dilaksanakan secara adil dan layak yang sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya untuk memacu produktivitas serta menjamin kesejahteraan pegawai.

3. Penempatan Kerja

Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian penempatan, yaitu:

- 1) Menurut Sastrohadiwiry (2002) Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.
- 2) Menurut (Hasibuan, 2009) Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan

dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan

- 3) Menurut (Moehyi, 2005) Dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa: "penempatan (placement) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan keterampilan dan kemampuan, referensi dan kepribadian yang dimiliki karyawan". Sedangkan tujuan penempatan itu sendiri menurut (Moehyi, 2005) adalah untuk menciptakan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Sedangkan jabatan itu sendiri terdiri dari sejumlah tugas dan tanggung jawab. Penempatan dianggap sebagai hal yang sangat penting, karena jika organisasi melakukannya dengan tepat maka organisasi akan mendapatkan pegawai yang dapat menjalankan tugas dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Indikator yang harus dipertimbangkan dalam penempatan kerja menurut Sastrohadiwiry (2002) adalah ; a) faktor akademis, b) faktor pengalaman, c) faktor status perkawinan, d) faktor usia.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan (Priansa, 2016). Robbins (Donni, 2016) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely (Priansa, 2016) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George Dan Jones (Priansa, 2016) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja

tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan (Asnah, Febrianti.E, Sabri, Antoni, 2021).

Selanjutnya dari definisi di atas peneliti mengacu pada kepuasan kerja yang dikemukakan oleh George dan Jones (Priansa, 2016) yang mendefenisikan kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi kepuasan kerja menurut Nasfi (2020) merupakan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang, suka, tidak senang maupun tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya (Nasfi, N, Rahmad, R, Sabri, 2020).

B. Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian di Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh untuk menguji pengaruh Tunjangan Kinerja, Penempatan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja tenaga kependidikan Variabel penelitian dikelompokkan menjadi tiga variabel yaitu variable Independent (Tunjangan Kinerja dan Penempatan Kerja), Variabel mediasi (Kepuasan Kerja) serta variable Dependent (Motivasi Kerja). Objek dari pada penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh sebanyak 176 orang, dengan metode penelitian sensus dimana semua polulasi dijadikan sampel yaitu seluruh tenaga kependidikan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, sumber data primer dan sekunder, teknik penelitian metode kuesioner/angket serta dokumentasi.

Variable, definisi operasional dan instrument penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi 4 variabel, Motivasi Kerja (Y), Tunjangan Kinerja (X₁), Penempatan Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja

(M). Instrumen pengumpulan data primer menggunakan kuesioner atau angket dengan menggunakan metode skala likert yang diberi skor/bobot 5 (sangat setuju), 4 (setuju), 3 (ragu-ragu), 2 (tidak setuju) dan jawaban 1 (sangat tidak setuju).

Teknik Analisa

Teknik analisis yang digunakan berupa teknik analisis deskriptif kuantitatif, Teknik analisis data digunakan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smart PLS 3.2.7.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Evaluasi Model pengukuran Loading Factor (LF)

Suatu indikator reflektif harus dihilangkan dari model pengukuran ketika nilai loading (λ) < 0.5 dan kemudian model kembali dihitung. Jika nilai loading (λ) > 0.5 maka dikatakan indikator tersebut valid. Indikator dengan *loading factor* yang tinggi memiliki kontribusi yang kuat untuk menjelaskan variabel latennya. Nilai *loading* (λ) untuk setiap variabel dalam penelitian ini akan dilaporkan pada Tabel 3 di bawah.

Tabel 3. Loading Factor Tunjangan Kinerja

Konstruk/Item (Variabel)	Nilai Loading Factor (λ)
Tunjangan Kinerja (X₁)	
TUKINo2	0,649
TUKINo3	0,607
TUKINo4	0,755
TUKINo5	0,648
TUKINo6	0,715
TUKINo7	0,715
TUKINo8	0,647

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS, 2021

Dari 9 indikator tunjangan kinerja yang dikatakan valid dimana nilai *loading factor* (λ) lebih besar dari 0.5 dan sisanya yaitu ada 2 item pernyataan dikatakan tidak valid. Untuk tunjangan kinerja, nilai *loading factor* (λ) untuk penempatan kerja dapat dilihat pada tabel 4. di bawah ini.

Tabel 4. Loading Factor Penempatan Kerja

Konstruk/Item (Variabel)	Nilai Loading Factor (λ)
Penempatan Kerja (X₂)	
PKo1	0,724
PKo2	0,604
PKo3	0,638
PKo4	0,672
PKo5	0,808
PKo6	0,817

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS, 2021

Dari tabel di atas diperoleh informasi bahwa semua indikator penempatan kerja sudah valid karena nilai λ nya lebih besar dari 0.5. Berdasarkan nilai *loading factor* (λ), item nomor 6 memiliki nilai λ lebih besar dibandingkan dengan yang lainnya. Artinya penempatan kerja sesuai dengan usia pegawai mampu menjelaskan penempatan kerja. Singkatnya, penempatan kerja dapat diukur melalui indikator penempatan kerja sesuai dengan usia pegawai.

Variabel kepuasan kerja, hasil nilai *loading* (λ) kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Loading Factor Kepuasan Kerja

Konstruk/Item (Variabel)	Nilai Loading Factor (λ)
Kepuasan Kerja (M)	
KKo2	0,731
KKo3	0,818
KKo5	0,737
KKo6	0,780
KKo9	0,833

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS, 2021

Dari 9 indikator tersebut ada beberapa indikator yang nilai *loadingnya* (λ) lebih rendah dari 0.5 yaitu indikator dengan item pernyataan 1, 4, 7, dan 8 kemudian indikator tersebut dikeluarkan dalam model penelitian kemudian model kembali dihitung yang hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas. Nilai *loading* (λ) terbesar terdapat pada item pernyataan nomor 9, artinya pengarahan yang jelas dalam bekerja mampu menjelaskan kepuasan kerja dengan baik.

Motivasi kerja tidak dapat diukur secara langsung kecuali melalui indikator sehingga variabel motivasi kerja bersifat *un-observed*,

sama juga dengan variabel lainnya dalam penelitian ini. Dengan demikian perlu melakukan penilaian atas indikator yang dapat dilihat pada nilai *loading factor*, tujuannya untuk mengetahui indikator mana yang mampu menjelaskan variabel dengan baik. Berikut *loading factor* motivasi kerja yang dapat dilaporkan pada Tabel 6. di bawah ini :

Tabel 6. Loading Factor Motivasi Kerja

Konstruk/Item (Variabel)	Nilai Loading Factor (λ)
Motivasi Kerja (Y)	
MKo7	0,829
MKo8	0,855

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS, 2021

Dari 9 indikator tersebut ada beberapa indikator yang nilai *loadingnya* (λ) lebih rendah dari 0.5 yaitu indikator dengan item pernyataan 1, 2, 3, 4, 5, 6, dan 9 kemudian indikator tersebut dikeluarkan dalam model penelitian kemudian model kembali dihitung yang hasilnya dapat dilihat pada tabel diatas. Dari tabel di atas, ada 2 indikator motivasi kerja yang sudah valid (Lihat juga tabel 3). Nilai *loading* (λ) terbesar terdapat pada item pernyataan nomor 8, artinya hubungan yang baik dengan atasan mampu menjelaskan motivasi kerja.

2. Internal Consistency

Jadi dalam penelitian ini untuk mengukur *internal consistency* menggunakan nilai *composite reliability* dan indikator dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0.6.

Tabel 6. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Tunjangan Kinerja	0.856
Penempatan Kerja	0.861
Kepuasan Kerja	0.886
Motivasi Kerja	0.830

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki nilai *composite reliability* di atas 0.6 artinya, indikator yang telah ditetapkan mampu mengukur setiap variabel

dengan baik atau dapat dikatakan bahwa keempat variabel penelitian ini telah reliabel.

3. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel manifest (indicator) yang dimiliki oleh variabel. Dengan demikian semakin besar varian atau keragaman variabel manifest yang dapat dikandung oleh variabel, maka semakin besar representasi variabel manifest terhadap variabelnya. Nilai AVE dapat diterima jika nilainya di atas 0.5, artinya lebih dari setengah keragaman dari indikator dapat menjelaskan variabelnya. Nilai AVE dapat disajikan melalui Tabel 7 di bawah ini ;

Tabel 7. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Tunjangan Kinerja	0.660
Penempatan Kerja	0.512
Kepuasan Kerja	0.610
Motivasi Kerja	0.709

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS, 2021

Informasi yang diperoleh dari tabel diatas adalah keempat variabel memiliki nilai AVE di

atas kriteria minimum yaitu 0.5 sehingga lebih dari setengah keragaman dari indikator tunjangan kinerja dapat menjelaskan tunjangan kinerja dengan baik begitu juga untuk penempatan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

4. Discriminant Validity

Variabel yang akan dideskripsikan adalah variabel yang indicatornya sudah lolos evaluasi model pengukuran (*measurement model*) sedangkan indicator yang tidak lolos evaluasi dikeluarkan dalam model penelitian dan tidak dilakukan pendeskripsian. Deskripsi variabel dalam penelitian ini akan diuraikan pada di bawah.

1) Deskripsi Statistik Tunjangan Kinerja

Dalam mengukur tunjangan kinerja digunakan sembilan indikator. Dari sembilan indikator tersebut, tujuh indikator yang sudah lolos uji dan siap untuk dilakukan pendeskripsian yang dapat dilihat di bawah ini sedangkan sisanya adalah indikator dengan item pernyataan satu dan sembilan tidak lolos evaluasi model pengukuran sehingga item tersebut tidak dilakukan pendeskripsian.

Tabel 8. Deskripsi Statistik Tunjangan Kinerja

No	Indikator	Rata-rata (Mean)	TCR	Keterangan
2	Pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil kerja dan prestasi kerja	4,42	88,30	Baik
3	Tunjangan kinerja dibayarkan bagi pegawai yang kinerjanya tercapai	4,13	82,69	Baik
4	Tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan beban pekerjaan	4,24	84,80	Baik
5	Tunjangan kinerja yang diberikan sudah adil dan sesuai	3,74	74,85	Cukup Baik
6	Tunjang kinerja yang diberikan sesuai dengan keahlian dalam bidang pekerjaan	4,09	81,75	Baik
7	Tunjangan kinerja diberikan tepat waktu	4,11	82,22	Baik
8	Besaran tunjangan kinerja diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku	4,37	87,49	Baik
Rata-rata Deskripsi Statistik Tunjangan Kinerja		4,16	83,16	Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

Informasi yang diperoleh dari Tabel 8 di atas adalah rata-rata deskripsi statistik tunjangan kinerja sebesar 4,16 dengan TCR

sebesar 83,16 yang menunjukkan bahwa implementasi tunjangan kinerja pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh sudah baik pelaksanaannya, salah satunya dilihat dari

pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil kerja dan prestasi kerja yang memiliki nilai rata-rata dan TCR tertinggi dibandingkan dengan item pernyataan lainnya, artinya penerapan tunjangan kinerja berdasarkan hasil kerja dan prestasi kerja telah diterapkan dengan baik. Dengan demikian pemberian tunjangan kinerja yang adil dan sesuai perlu dilakukan koreksi dan dibenahi lagi.

2) Deskripsi Statistik Penempatan Kerja

Tabel 9. Deskripsi Statistik Penempatan Kerja

No	Indikator	Rata-rata (Mean)	TCR	Keterangan
1	Penempatan saya sekarang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan	4,08	81,52	Baik
2	Saya memiliki kesehatan fisik dan mental dalam menjalani pekerjaan dengan tingkat kerja dan posisi sekarang	4,32	86,32	Baik
3	Saya memiliki pengalaman kerja sesuai dengan posisi kerja yang saya jalani sekarang	4,18	83,63	Baik
4	Penempatan saya sudah sesuai dengan Status Perkawinan	3,82	76,49	Cukup Baik
5	Penempatan pada Tenaga Kependidikan sesuai dengan Sikap yang dimiliki pegawai	3,82	76,37	Cukup Baik
6	Penempatan kerja saya sesuai dengan usia pegawai	3,80	76,02	Cukup Baik
Rata-rata Deskripsi Statistik Penempatan Kerja		4,00	80,06	Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

Dari Tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata deskripsi statistik penempatan kerja sebesar 4.00 dengan TCR sebesar 80,06 dengan kategori baik. Artinya penempatan kerja tenaga pendidik pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh sudah sesuai dengan spesifikasi dan uraian pekerjaannya.

3) Deskripsi Statistik Kepuasan Kerja

Didalam mengukur kepuasan kerja digunakan sembilan indikator. Dari sembilan

Untuk mengukur penempatan kerja ada enam indikator yang digunakan dan semuanya sudah lolos evaluasi model pengukuran dan siap untuk dilakukan pendeskripsian yang dapat dilihat pada tabel 9 di bawah ini :

indikator tersebut, ada empat indikator yang tidak lolos evaluasi model pengukuran yaitu item pernyataan nomor 1, 4, 7, dan 8 sehingga item ini tidak dilakukan pendeskripsian dan sisanya yaitu item pernyataan nomor 2, 3, 5, 6, dan 9 sudah lolos evaluasi model pengukuran maka siap untuk dilakukan pendeskripsian seperti tabel 10 di bawah ini :

Tabel 10. Deskripsi Statistik Kepuasan Kerja

No	Indikator	Rata-rata (Mean)	TCR	Keterangan
1	Kesempatan untuk maju dalam promosi dalam pekerjaan yang saya miliki.	3,60	72,05	Cukup Baik
2	Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.	3,78	75,56	Cukup Baik
3	Ungkapan rasa terima kasih/penghargaan yang saya terima ketika saya bekerja dengan baik.	4,01	80,12	Baik
4	Kebijakan yang jelas dalam Prosedur dan Peraturan Kerja	3,84	76,73	Cukup Baik
5	Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya Bekerja	3,97	79,42	Cukup Baik
Rata-rata Deskripsi Statistik Kepuasan Kerja		3,84	76,77	Cukup Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

Dari Tabel di atas diperoleh informasi bahwa tenaga pendidik cukup puas dalam

bekerja yang dibuktikan dari rata-rata deskripsi statistik kepuasan kerja sebesar 3,84 dengan

TCR sebesar 76,77. ketika bekerja, adanya ungkapan rasa terima kasih atau penghargaan yang diberikan oleh Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh sehingga menimbulkan kepuasan kerja bagi tenaga pendidik. Item ini memiliki nilai rata-rata dan TCR tertinggi dibandingkan item lainnya, Dengan demikian Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh sudah melaksanakan hal ini dengan baik dan tenaga pendidik merespon dengan baik juga sehingga menimbulkan perasaan senang dalam bekerja

yang pada akhirnya menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

4) Deskripsi Statistik Motivasi Kerja

Didalam mengukur motivasi kerja digunakan sembilan indikator. Dari sembilan Indikator tersebut, ada dua indikator yang sudah lolos evaluasi model pengukuran sehingga item tersebut dilakukan pendeskripsian sedangkan sisanya tidak dilakukan pendeskripsian seperti yang terlihat pada tabel 11 di bawah ini :

Tabel 11. Deskripsi Statistik Motivasi Kerja

No	Indikator	Rata-rata (Mean)	TCR	Keterangan
7	Saya merasa aman bekerja di Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh	4,59	91,81	Sangat Baik
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	4,49	89,82	Baik
Rata-rata Deskripsi Statistik Motivasi Kerja		4,54	90,82	Sangat Baik

Sumber : Hasil Olahan SPSS, 2021

Informasi dari tabel di atas adalah motivasi tenaga pendidik dalam bekerja sangat baik yang dibuktikan dari rata-rata deskripsi statistik motivasi kerja dengan nilai rata-rata sebesar 4,54 dan TCR sebesar 90,82 Artinya tenaga pendidik memiliki semangat kuat dalam bekerja, Semangat ini muncul karena adanya rasa aman dalam bekerja dan adanya hubungan yang baik dengan atasan sehingga dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik menjadi lebih meningkat.

5. Evaluasi Model Struktural (Structural Model)

Indikator yang sudah lolos uji akan dilakukan ke tahap *structural model* dengan

teknik *bootstrapping*. Model struktural dilakukan untuk memprediksi hubungan antar variabel dalam model penelitian atau secara singkatnya untuk mengetahui hipotesis penelitian apakah diterima atau ditolak. Hipotesis diterima atau ditolak dapat dilihat pada nilai rasio kritis (*critical ratio*) dan tingkat signifikansi yang terdapat pada bobot regresi dalam *structural model*. Hipotesis hanya akan diterima jika T Statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai P valuenya lebih kecil dari 0,05 baik untuk pengaruh langsung maupun mediasi yang dilaporkan melalui tabel *path coefficient* dan *specific indirect effects* di bawah ini.

Tabel 12. Path Coefficient (Pengaruh Langsung)

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
H1 Tunjangan Kinerja -> Motivasi Kerja	0,360	0,368	0,088	4,080	0,000	Diterima
H2 Penempatan Kerja -> Motivasi Kerja	0,180	0,190	0,090	2,000	0,046	Diterima
H3 Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja	0,024	0,016	0,091	0,263	0,792	Ditolak
H4 Tunjangan Kinerja -> Kepuasan Kerja	0,568	0,565	0,055	10,299	0,000	Diterima
H5 Penempatan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,238	0,244	0,070	3,391	0,001	Diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS, 2021

Dari tabel di atas diperoleh informasi bahwa hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima merupakan hubungan langsung sedangkan untuk hipotesis keenam dan ketujuh merupakan hubungan tidak langsung (mediasi) yang dapat dilaporkan melalui tabel *specific indirect effects* di bawah ini. Dalam penelitian ini hipotesis ketiga ditolak sebab nilai T Statistics lebih kecil dari 1.96 dan p valuenya lebih besar dari 0.05, Artinya kepuasan kerja tidak signifikan terhadap

motivasi kerja pada tenaga kependidikan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Lain halnya dengan hipotesis pertama, kedua, keempat, kelima, dan keenam yang memiliki nilai T Statistics lebih besar dari 1.96 dan p valuenya lebih kecil dari 0.05. Jadi hipotesis pertama, kedua, ketiga, keempat dan kelima diterima yang ditunjukkan melalui tabel di atas. Kemudian untuk hipotesis keenam dan ketujuh dilihat pada tabel 13 di bawah ini :

Tabel 13. Specific Indirect Effects (Pengaruh Mediasi)

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keputusan
H6 Tunjangan Kinerja -> Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja	0,014	0,009	0,052	0,262	0,793	Ditolak (tidak ada efek mediasi)
H7 Penempatan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Motivasi Kerja	0,006	0,003	0,023	0,247	0,805	Ditolak (tidak ada efek mediasi)

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS, 2021

Bahwa hipotesis keenam dan ketujuh ditolak karena nilai T Statisticsnya lebih kecil dari 1.96 dan p valuenya lebih besar dari 0.05, dengan demikian tidak terjadi efek mediasi dalam penelitian ini.

6. Penilaian Kualitas Model

Menilai kualitas model digunakan koefisien determinasi (R^2) dan *effect size* (f^2) (Henseler & Sarstedt, 2013). Koefisien determinasi bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain, nilai *R square* berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai R^2 sebesar 0.67 dikategorikan kuat, kemudian jika nilainya sebesar 0.33 maka dikategorikan moderat dan 0.19 dikatakan lemah. Berikut akan dilaporkan nilai *R square* ;

Tabel 13. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R Square	Kategori
Kepuasan	0,495	Moderat

Kerja		
Motivasi Kerja	0,235	Moderat

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS, 2021

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh informasi bahwa umbangan pengaruh yang diberikan tunjangan kinerja dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,495 maka kontribusi pengaruh yang diberikan tunjangan kinerja dan penempatan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja adalah moderat, dengan demikian menunjukkan akurasi prediksi model moderat. Kemudian sumbangan pengaruh yang diberikan tunjangan kinerja, penempatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,235 yang artinya kontribusi pengaruh yang diberikan tunjangan kinerja, penempatan kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja adalah moderat, maka menunjukkan akurasi prediksi model moderat.

Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki pengaruh yang substantif. Hal ini dapat diukur dengan

menggunakan penilaian *effect size* (f^2). Untuk itu, *Effect size* (f^2) untuk setiap model jalur dihitung. Jika nilai f^2 adalah 0.02 maka mempunyai pengaruh yang lemah, sedangkan 0.15 mempunyai pengaruh yang sedang dan nilai 0.35 mempunyai pengaruh yang kuat

(Hair et.al, 2013). Nilai f^2 untuk setiap model jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 14 di bawah ini :

Tabel 14. Analisis Effect Size (f^2)

	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja	Penempatan Kerja	Tunjangan Kinerja
Kepuasan Kerja		0,000		
Motivasi Kerja				
Penempatan Kerja	0,091	0,032		
Tunjangan Kinerja	0,519	0,091	0,230	

Sumber: Hasil Pengolahan Smart-PLS, 2021

Tabel di atas menunjukkan pengaruh lemah dalam jalur kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, dan juga pengaruh lemah dalam jalur penempatan kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja namun pengaruh yang kuat dalam jalur tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh yang sedang dalam jalur tunjangan kinerja terhadap penempatan kerja dan pengaruh yang lemah dalam jalur tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja artinya semakin baik tunjangan kerja yang diberikan oleh Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh maka akan meningkatkan motivasi tenaga pendidik dalam bekerja. Selanjutnya hasil tersebut juga memberikan bukti empirik bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara keduanya. Tingkat signifikansi memiliki makna bahwa tunjangan kinerja memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi statistik menyatakan bahwa implementasi tunjangan kinerja pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh sudah baik pelaksanaannya seperti pemberian tunjangan

kinerja berdasarkan hasil kerja dan prestasi kerja, artinya tenaga pendidik yang memiliki prestasi kerja yang bagus akan beda mendapatkan tunjangan kinerja dengan tenaga pendidik yang malas-malasan dalam bekerja. Dengan demikian pemberian tunjangan kinerja berdasarkan prestasi kerja akan membentuk semangat dan motivasi dalam bekerja dimana tenaga pendidik akan berlomba-lomba dalam bekerja untuk memberikan hasil yang terbaik dan hasil yang terbaik ini akan dibayar melalui tunjangan kinerja.

2. Pengaruh Penempatan kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, artinya semakin sesuai tenaga pendidik ditempatkan di suatu pekerjaan maka akan menimbulkan semangat dan motivasi dalam bekerja. Selanjutnya hasil tersebut juga memberikan bukti empirik bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara keduanya. Tingkat signifikansi memiliki makna bahwa penempatan kerja memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja.

Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh menempatkan tenaga pendidik sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dan uraian pekerjaannya seperti uraian pekerjaannya berkaitan dengan Komunikasi dan Informatika maka pegawai yang ditempatkan di bagian itu adalah pegawai yang memiliki latarbelakang Pendidikan komunikasi dan informatika, dengan demikian

pegawai dituntut untuk memiliki Pendidikan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya dengan begitu pegawai akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi dalam diri pegawai.

Kemudian menempatkan pegawai pada suatu pekerjaan tertentu tidak hanya cukup dari pendidikan saja tetapi Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh juga melihat kesehatan fisik dan mental dari pegawainya. jika pegawai bersedia dan memiliki semangat serta motivasi yang kuat untuk ditempatkan di posisi sekarang maka pegawai harus memiliki kesehatan dan mental yang kuat sehingga penempatan disuatu posisi tertentu akan terwujud. Dengan demikian selayaknya pihak Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh harus dapat lebih teliti dalam melakukan penempatan pegawai yang disesuaikan dengan kemampuan, keahlian, pengalaman dan mental pegawai sehingga program penempatan pegawai yang terdiri dari promosi, transfer, dan demosi akan dapat meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahri, 2019), bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja, artinya apabila pegawai memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan lebih termotivasi lagi dalam kerja tetapi hal itu tidak memiliki makna yang berarti bahwa kepuasan kerja tenaga pendidik Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh tidak memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini kontras dengan studi empiris (Afifah & Al Musadieq, 2017) bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Salah satu tugas penting dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai untuk melakukan sesuatu dengan cara

tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Lebih lanjut motivasi adalah keadaan psikologis karyawan karena adanya rangsangan baik dari internal maupun eksternal karyaawan tersebut. Salah satu yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja adalah adanya rasa puas atau tidak terhadap lingkungan kerjanya. Karyawan yang puas terhadap imbalan, sistem, hubungan dengan teman kerja dan sebagainya akan memberikan dorongan bagi karyawan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi statistik menyatakan bahwa kesempatan promosi pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh masih rendah yang menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga tidak memberikan semangat dan dorongan dalam bekerja. dan apabila dibiarkan dan tidak dibenahi maka akan menimbulkan perasaan tidak senang yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan dan motivasi kerja akan menjadi menurun. Jadi promosi kerja merupakan salah satu bentuk kepuasan kerja dan perlu dibenahi lagi supaya motivasi kerja dapat meningkat.

4. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Disisi lain, tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan tersebut mengartikan bahwa dengan pemberian tunjangan kinerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, tunjangan kinerja cenderung berkontribusi terhadap kepuasan kerja. Dapat juga dikatakan bahwa tunjangan kinerja merupakan stimulus dari kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan (Sitio et al., 2020) adanya pengaruh yang signifikan antara tunjangan kinerja dengan kepuasan kerja.

Secara teori menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi/ kebijakan, komunikasi, tanggungjawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang (Robbin, 2001). Dari teori tersebut dapat diketahui bahwa salah

satu yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, dimana gaji merupakan salah satu bentuk tunjangan kinerja. Dilapangan ditemukan bahwa Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh memberikan tunjangan kinerja dalam bentuk kenaikan gaji diberikan kepada pegawai yang memiliki hasil kerja yang bagus dan berprestasi yang dapat dilihat pada tabel deskripsi statistik. Dengan adanya kenaikan gaji yang diberikan oleh Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh akan menimbulkan kepuasan kerja bagi tenaga pendidik dimana kenaikan gaji yang diberikanpun sesuai dengan hasil dan prestasi kerja.

5. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan Pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Penelitian ini juga menemukan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian sangat diperlukan sehingga mendorong kepuasan kerja. Jadi, pimpin organisasi perlu memikirkan dengan serius penempatan posisi kerja pegawai yang demikian akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Dapat juga diartikan, apabila seseorang dapat mencapai atau meraih ataupun terjadi kondisi dimana harapan yang ada pada pegawai dapat terlaksana, maka kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk keniscayaan yang akan terjadi, dan sebaliknya apabila harapan pekerja tidak dapat terpenuhi, maka kondisi ketidakpuasan atas pekerjaannya akan dapat terjadi.

Salah satu harapan yang melekat pada seorang pegawai adalah adanya penempatan kerja yang ideal bagi pekerja tersebut. Penempatan kerja seharusnya merupakan bagian dari jawaban manajemen terhadap kebutuhan dari pegawai untuk dapat diposisikan sesuai dengan kualifikasinya, namun dilain pihak akan selalu terjadi tantangan dan hambatan, dimana pada satu kondisi penempatan kerja tidak dapat dilakukan secara ideal dikarenakan adanya faktor persyaratan dari suatu jabatan, dan juga melihat adanya ketersediaan jabatan atau tempat kerja pada waktu proses penempatan

kerja dilakukan, sehingga pada kondisi dimana manajemen dapat memenuhi harapan dari pegawai, maka akan muncul kepuasan dalam bekerja sedangkan apabila pegawai tidak ditempatkan sesuai dengan harapan pegawai, maka akan muncul ketidakpuasan dari pegawai. Dengan demikian hubungan antara penempatan kerja dengan kepuasan kerja adalah positif.

Hasil penelitian ini dipertegas oleh (Akbar, 2018), bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kepuasan kerja. Kemudian hasil ini juga sesuai dengan (Nasfi, Rahmad, 2020), bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor: Balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

6. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pada Tenaga Kependidikan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Studi ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkat apabila adanya peran dari tunjangan kinerja tanpa melalui kepuasan kerja sebab dalam penelitian ini kepuasan kerja bukan sebagai katalisator antara tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja. Jadi secara langsung untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik maka perlu kontribusi dari Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh dalam bentuk pemberian tunjangan kinerja. Studi ini kontras dengan studi yang dilakukan oleh (Layuk et al., 2019), menjelaskan bahwa kepuasan kerja sepenuhnya memediasi hubungan antara tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja.

7. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pada Tenaga Kependidikan Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Hal yang sama juga diungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan

antara penempatan kerja terhadap motivasi kerja. Dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkat apabila adanya penempatan kerja yang sesuai tanpa melalui kepuasan kerja sebab dalam penelitian ini kepuasan kerja bukan sebagai katalisator antara penempatan kerja terhadap motivasi kerja. Jadi secara langsung untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik maka Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh harus menempatkan pegawainya sesuai dengan bidang keahliannya. Studi ini kontras dengan studi yang dilakukan oleh (Yuliza et al., 2021) bahwa kepuasan kerja sepenuhnya memediasi hubungan antara penempatan kerja terhadap motivasi kerja.

D. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh. Hasil penelitian ini memberikan bukti empirik bahwa tunjangan kinerja memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja.
2. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan pada Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh, artinya pegawai yang ditempatkan sesuai dengan bidang keahliannya maka akan menciptakan kegairahan, semangat, dan motivasi dalam bekerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi kerja, artinya apabila pegawai memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan lebih termotivasi lagi dalam kerja tetapi hal itu tidak memiliki makna yang berarti bahwa kepuasan kerja tenaga pendidik Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh tidak memiliki peranan yang penting untuk meningkatkan motivasi kerja.
4. Tunjangan kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan

tersebut mengartikan bahwa dengan pemberian tunjangan kinerja akan meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

5. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian sangat diperlukan sehingga mendorong kepuasan kerja tenaga pendidik Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh
6. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja tenaga pendidik Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh
7. Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara penempatan kerja terhadap motivasi kerja tenaga pendidik Politeknik Pertanian Negeri Payakumbuh

Daftar Pustaka

- Afifah, T., & Al Musadieq, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja (studi pada karyawan PT Pertamina Geothermal Energy kantor pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 122–129.
- Akbar, R. (2018). *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton)*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Asnah, Febrianti.E, Sabri, Antoni, N. N. (2021). Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of Bank “XYZ” Employees. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(3), 93–105.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i3.39>
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Edhi Prasetyo dan Wahyuddin. (2003). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. In *Retrieved April* (Vol. 2).
- Fitri, S., & Lutfi, A, Nasfi, N. (2020). Pengaruh

- Stres Kerja, Motivasi Perempuan Berperan Ganda Terhadap Kinerja Lembaga Keuangan Syariah. *Elkahfi | Journal of Islamic Economics*, 1(02), 22–35.
- Hasibuan, S. P. (2009). Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580.
- Layuk, A. S., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Lembaga Perumahan Perumahan Kelas II A Sungguminasi. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Moehyi, A. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Nasfi, N, Rahmad, R, Sabri, S. (2020). Effect of Education, Training, Motivation And Work Satisfaction on Banking Organization Commitments. *Jurnal Ipteks Terapan*, 14(1), 32–44.
<https://doi.org/http://doi.org/10.22216/jit.2020.v14i1.5139>
- Nasfi, Rahmad, S. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11–28.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.31958/jaf.v8i1.2025>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM: PT. Alfabeta*.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Sitio, A., Sariwulan, T., & Suhud, U. (2020). Performance Advantages and Motivation: Empirical Study on Organizational Performance Achievements, Organizational Characteristics, and Performance Achievements of Bogor District Health Services. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*.
- Yuliza, M., Desri, M., & Nasfi, N. (2021). Effect of Work Movements, Job Promotion, and Compensation towards Employee Performance. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 23(1), 9–18.