

**PENGARUH KEMAMPUAN, PERSEPSI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PONDOK PESANTREN**

HIDAYATULLAH BATAM

Tedi Hermansyah¹

¹Institut Agama Islam Abdullah Said Batam, Indonesia

e-mail : t3dyb3ar@gmail.com

ABSTRACT

Kepuasan kerja karyawan di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas lembaga tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kemampuan, persepsi, dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, dimana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada para karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan, persepsi, dan prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kemampuan, persepsi positif, dan prestasi kerja yang baik secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja keseluruhan Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Oleh karena itu, penting bagi manajemen pondok pesantren untuk terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Selain itu, persepsi positif terhadap pekerjaan dan tempat kerja perlu ditingkatkan melalui komunikasi yang efektif dan penghargaan atas kontribusi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lembaga pendidikan Islam, khususnya di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam, serta dapat dijadikan acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik ini.

Keywords: Kemampuan, Persepsi, Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja.

ABSTRAK

Employee job satisfaction at the Hidayatullah Islamic Boarding School in Batam is an important factor that influences the performance and productivity of the institution. This study aims to examine the influence of ability, perception, and work performance on employee job satisfaction at the Hidayatullah Islamic Boarding School in Batam. The research method used is a quantitative method with a survey approach, where data is collected through questionnaires distributed to employees. The results of the study indicate that ability, perception, and work

performance have a positive and significant influence on the level of employee job satisfaction. The conclusion of this study is that increased ability, positive perception, and good work performance together contribute to increasing employee job satisfaction, which ultimately has a positive impact on the productivity and overall performance of the Hidayatullah Islamic Boarding School in Batam. Therefore, it is important for the management of the Islamic boarding school to continue to develop employee training and development programs, as well as create a supportive work environment so that employees can achieve optimal work performance. In addition, positive perceptions of work and the workplace need to be improved through effective communication and appreciation for employee contributions. Thus, this study is expected to provide a significant contribution in efforts to improve employee job satisfaction in Islamic educational institutions, especially at the Hidayatullah Islamic Boarding School in Batam, and can be used as a reference for further research related to this topic.

Kata Kunci: Ability, Perception, Job Performance, Job Satisfaction.

A. Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, manajemen perlu mengelola dan mengendalikan seluruh sumber daya yang ada secara efektif dan efisien, agar rencana yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan menempatkan karyawan pada tempat yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keterampilan masing-masing. Setelah karyawan ditempatkan maka pihak manajemen perlu mengendalikan aktivitas dengan melakukan penilaian prestasi kerja.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu hal penting yang

harus diperhatikan perusahaan untuk mengetahui kinerja dari seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari sistem manajemen yang dilandasi oleh kepercayaan bahwa prestasi kerja setiap pekerja berbeda satu sama lain.

Setiap perusahaan memiliki metode penilaian prestasi kerja yang berbeda-beda, hal ini tergantung kebijakan manajemen perusahaan tersebut. Perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja untuk mengetahui atau membedakan antara karyawan yang berprestasi dan yang kurang berprestasi.

Menurut Handoko, penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana

organisasi- organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Biasanya tindakan penilaian atas prestasi kerja selalu diiringi dengan suatu sistem kebijaksanaan terhadap pengembangan karir karyawan (Handoko, 1992).

Untuk menentukan prestasi seorang karyawan tidak dapat ditentukan dengan hanya melalui pandangan sekilas, namun harus dilakukan penilaian dengan seksama sehingga diperlukan sistem penilaian yang tepat. Namun permasalahan timbul karena hasil penilaian prestasi kerja karyawan sering tidak berhasil membedakan antara karyawan yang berprestasi dengan yang kurang berprestasi yang disebabkan faktor penilaian yang tidak obyektif. Terdapat banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan nilai prestasi kerja yang diberikan oleh atasan mereka. Akibatnya para karyawan yang merasa sudah melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi diberi nilai prestasi yang rendah menjadi kurang bergairah atau kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja dan

produktivitas sebuah organisasi. Di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam, kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Pengaruh kemampuan, persepsi, dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi topik yang menarik untuk diteliti guna memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Brikend Aziri yang berjudul "Persepsi Karyawan terhadap Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja". Dimana penelitian ini diterbitkan pada jurnal *International Journal of Human Resource Management* dan menganalisis bagaimana persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap 50 karyawan di sektor perbankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap lingkungan kerja, seperti dukungan manajemen dan fasilitas kerja yang memadai, berkontribusi

secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Fujimoto, Sasa, & Takaori, 1981).

Penelitian ini menawarkan sudut pandang baru dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di lembaga pendidikan Islam. Fokus penelitian ini adalah pada kombinasi pengaruh kemampuan, persepsi, dan prestasi kerja, yang belum banyak dibahas secara komprehensif dalam konteks pondok pesantren. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan survei yang melibatkan seluruh karyawan Pondok Pesantren Hidayatullah Batam, memberikan data empiris yang relevan dan spesifik pada konteks tersebut.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dengan mengkaji secara simultan pengaruh kemampuan, persepsi, dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan holistik ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di pondok pesantren, sementara penelitian sebelumnya cenderung

fokus pada satu atau dua faktor saja.

Penelitian ini dilakukan dalam konteks pondok pesantren, yang memiliki karakteristik dan dinamika kerja yang berbeda dari sektor-sektor lainnya. Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di sektor industri, perbankan, atau perusahaan manufaktur, sehingga hasil penelitian ini memberikan perspektif baru yang relevan dengan lembaga pendidikan Islam.

Dengan kontribusi kebaruan dan keunikan ini, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, khususnya di lembaga pendidikan Islam seperti pondok pesantren. Penelitian ini juga memberikan panduan praktis bagi manajemen pondok pesantren dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif (Arikunto, 2015). Sedangkan metode yang digunakan adalah metode survei. Cresswell menjelaskan bahwa metode penelitian survei dimana

peneliti melakukan survei terhadap sampel atau seluruh populasi orang untuk menggambarkan sikap, perilaku, pendapat, atau karakteristik populasi dengan mengambil contoh data dari satu populasi menggunakan kuesioner sebagai pengumpul data pokok (Creswell, 2015).

Hal senada diungkapkan Bambang, metode survei merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur yang sama untuk kemudian di catat, diolah dan di analisis (Prasetyo & Jannah, 2006). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat di pondok pesantren Hidayatullah Batam yang berjumlah 236 orang karyawan.

Sedangkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling sederhana. Random sampling sederhana merupakan penetapan secara acak dan setiap individu di dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Maka dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 148 orang.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Model ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Dan melakukan uji prasyarat analisis yaitu dengan uji homogenitas, linieritas dan normalitas (Nurhayati, 2024).

Angket dalam penelitian ini digunakan peneliti guna memperoleh data berupa pendapat dari responden yang merupakan sampel penelitian terhadap beberapa pernyataan-pernyataan yang telah disusun peneliti dalam angket. Angket disebarakan sebanyak dua kali, pertama ketika diuji coba, kedua setelah uji coba yaitu untuk kebutuhan penelitian (Nurhayati, Latif, & Anwar, 2024). Angket digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian yang meliputi variabel kemampuan karyawan (X_1), persepsi kerja (X_2), prestasi kerja (X_3) dan kepuasan kerja karyawan (X_4).

Skala yang digunakan untuk keperluan penelitian ini berjenis skala likert. Menurut Sugiono skala likert

digunakan untuk mengukur sikap. Pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial yang ditetapkan menjadi gejala spesifik selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2024). Dengan skala likert maka variabel kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berbentuk pernyataan yang akan dijawab responden.

Dalam penyusunan kuisioner, alternatif jawaban menetapkan gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif skala likert menanyakan responden untuk mengetahui tingkat ketidaksetujuan dan persetujuan atau dengan pilihan ganjil guna menghindari pilihan netral. Penentuan skor setiap jenjang pada skala likert harus disesuaikan dengan jenis narasi pernyataan, bersifat negative (*unfavourable*) atau (*favourable*). Untuk pernyataan bersifat negatif angka atau skor dibalik (Sugiyono, 2017).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Kepuasan Kerja (X_4)

Kepuasan kerja memiliki banyak definisi yang telah dipaparkan oleh para ahli, dengan penekanan dan sudut pandang masing-masing. Namun, diantara pandangan tersebut tidak bertentangan, tetapi saling melengkapi. Kepuasan adalah kesesuaian yang dirasakan dengan harapan sebelumnya atau dengan norma kinerja (Tjiptono, n.d.). Kepuasan kerja menurut Robbins adalah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya (MULLINS, 2012).

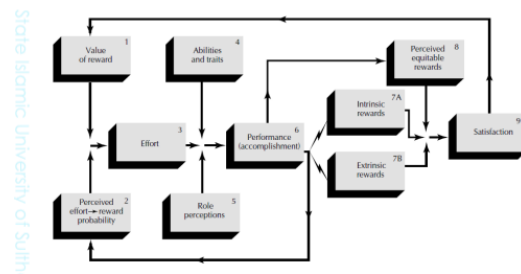
Kepuasan kerja menurut Colquitt adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja (Colquitt, Lepine, & Wesson, 2015). Kepuasan kerja menurut Angelo Kinicki adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang (Kinicki & Fugate, 2018). Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan di dukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2018).

Dengan demikian kepuasan

kerja adalah perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja.

Kajian komprehensif tentang teori kepuasan kerja dijelaskan pada teori motivasi pengharapan (*expectancy theory*), teori nilai – persepsi (*value–percept theory*), dan teori motivasi dua faktor (*two-factors motivation theory*). Pertama. Teori motivasi pengharapan (*expectancy theory*) yang diperkenalkan oleh Porter dan Lawler yang selanjutnya dikenal dengan model Porter-Lawler. Model ini merupakan penyempurnaan dari model Herzberg dan Vroom (Usman, 2013). Porter dan Lawler mulai dengan premis bahwa motivasi (usaha atau kekuatan) tidak sama dengan kepuasan dan kinerja. Motivasi, kepuasan, dan kinerja merupakan variabel terpisah. Model Porter dan Lawler menggambarkan multivariabel yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kompleks yang terjadi antara motivasi, kinerja, dan kepuasan (Luthans, Luthans, & Luthans, 2021), seperti yang terdapat

dalam gambar berikut ini :



Gambar 1 : Model Kepuasan Kerja Porter dan Lawler

Berdasarkan gambar 2.1, bahwa terdapat banyak variabel yang melahirkan kepuasan kerja yaitu variabel: 1). Nilai penghargaan yang diharapkan pegawai; 2). Persepsi orang tersebut tentang usaha/kerja; 3). Suatu tingkat usaha/kerja; 4). Kemampuan, sifat-sifat pegawai; 5). Persepsinya mengenai kegiatan-kegiatan; 6). Tingkat prestasi; 7a). Penghargaan intrinsik; 7b). Penghargaan ekstrinsik; dan akhirnya menghasilkan 8). Tingkat kepuasan pegawai (Handoko, 2016).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak variabel.

Kemampuan Kerja (X₁)

Kemampuan kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam kepuasan kerja pegawai. Kemampuan menurut Robbins adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah

pekerjaan. Kemampuan manusia dibangun dari dua faktor yaitu intelektual dan fisik (Robbins & Judge, 2012). Kepuasan menurut Colquitt adalah menunjukkan kapasitas yang dimiliki orang yang relatif stabil untuk mewujudkan rentang aktifitas tertentu yang berbeda, tetapi berhubungan. Kemampuan dibagi menjadi tiga kategori, yaitu intelektual (*cognitive*), emosional (*emotional*) dan fisik (*physical*) (COLOUITT & WESSON, 2015).

Dengan demikian kemampuan adalah kapasitas intelektual, emosional dan fisik untuk melakukan berbagai aktifitas sehingga menunjukkan apa yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan melakukan aktivitas mental seperti berpikir, penalaran, dan memecahkan masalah. Kemampuan intelektual menurut Robbins adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

Demikian juga tes saringan masuk universitas yang populer

seperti SAT ACT serta tes masuk pascasarjana dalam bisnis (GMAT), dalam ilmu hukum (LSAT). dalam kedokteran (MCAT). Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang memberi kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan (memori) (Robbins & Judge, 2018).

Perbedaan pekerjaan dalam tuntutanannya bagi pemangku pekerjaan akan menggunakan kemampuan intelektual yang berbeda. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kemampuan verbal diperlukan untuk dapat melakukan pekerjaan itu dengan sukses, Tentu saja. IQ yang tinggi tidaklah merupakan prasyarat untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan di mana perilaku pegawai sangat rutin dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan keleluasaan IQ yang tinggi bisa saja tidak hubungannya dengan kinerja. Bagaimanapun. suatu tinjauan ulang yang seksama telah terbukti

memperlihatkan bahwa tes-tes yang menilai kemampuan verbal, numerik, dan perseptual merupakan peramal valid terhadap kemampuan pekerjaan pada semua tingkat pekerjaan. Jadi tes yang mengukur dimensi kecerdasan yang khusus merupakan alat peramal yang kuat dari kinerja.

Berdasarkan pemaparan terkait tugas dan fungsi dosen dalam melaksanakan tugasnya, maka dapat disintesis bahwa kemampuan yang harus dimiliki lebih spesifik bahkan telah terstandarisasi. Dengan demikian Indikator kemampuan dalam penelitian ini adalah kemampuan yang tertuang di dalam kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Prestasi Kerja (X₂)

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan bukan hanya dinilai dari hasil fisiknya tetapi meliputi berbagai hal seperti kemampuan kerja, disiplin, hubungan kerja, prakarsa dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja selain digunakan untuk menilai prestasi

kerja karyawan adalah juga mengukur kemajuan dalam bekerja dan kemungkinan karyawan untuk dipromosikan.

Menurut Handoko penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2001). Ada beberapa alasan mengapa perlu menilai prestasi kerja karyawan sebagai berikut :

1. Penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji
2. Penilaian prestasi menyediakan kesempatan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkesan dengan pekerjaan baik antara atasan dan bawahan atau antara bawahan dan atasan.
3. Penilaian prestasi memungkinkan antara atasan dan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defisiensi yang dapat diketahui (Handoko, 2016).

Menurut Mathis dan Jackson, penilaian prestasi kerja terdiri dari

proses-proses mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap prestasi kerja pada karyawan (Makaluas, Pio, & Sumampouw, 2017). Hasibuan mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dalam bekerja serta waktu (Hasibuan Malayu, 2019).

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, mengevaluasi perilaku, hasil kerja dan kedisiplinan yang digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan dan apakah dia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang. Melaksanakan penilaian prestasi kerja ditentukan standar kerja sebagai pedoman dalam menentukan karyawan yang berprestasi.

Penghargaan Kerja (X₃)

Penghargaan adalah

keseluruhan imbalan yang diterima oleh pegawai atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang berifat finansial maupun nonfinansial (Suparyadi, 2015). Martoyo dalam Lijan menyatakan bahwa penghargaan adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (nonfinansial).

Selanjutnya Rivai dan Sagala dalam Lijan mendefinisikan penghargaan adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Mereka membedakan penghargaan dengan upah, yaitu balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi; gaji, yaitu balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi; insentife, yaitu bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau karena penghematan biaya yang dilakukan

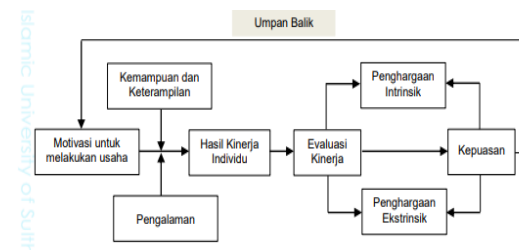
(Sinambela, 2021).

Dalam teori penghargaan PorterLowler bahwa penghargaan yang layak akan mempengaruhi kepuasan kerja, pemberian penghargaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dan penghargaan atau reward sebagai sumber nafkah bagi pegawai (Kadarisman, 2012)

Berdasarkan berbagai definisi di atas, bahwa yang di maksud dengan penghargaan adalah total dari semua penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan memberikan penghargaan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Penghargaan diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik yang diatur sendiri dari seorang pegawai, seperti penyelesaian tugas, pencapaian, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik datang diperoleh dari luar diri pegawai seperti upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi (Ivancevich, Matteson, &

Konopaske, 1990). Proses penghargaan intrinsik dan ekstrinsik serta kaitannya dengan kepuasan kerja sebagaimana tergambar pada gambar di bawah ini :



Gambar 2 : Proses Penghargaan Intrinsik dan Ekstrinsik serta Kaitannya dengan Kepuasan Kerja

Menurut Lijan, secara umum dalam berbagai kepustakaan dijelaskan terdapat tiga jenis kompensasi yaitu (1) kompensasi langsung, (2) kompensasi tidak langsung dan (3) insentif. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdas arkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi. Umumnya adalah setiap bulan, meskipun ada juga organisasi khususnya di sektor swasta memberikannya dua kali dalam sebulan.

Sementara itu, kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian dari keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap,

dapat berupa uang atau barang, sedangkan isentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Sinambela, 2021).

Penghargaan yang diterima pegawai memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Teori harapan menjelaskan bahwa pegawai akan mengerahkan upaya tingkat yang tinggi jika mereka merasakan hubungan yang kuat antara upaya dan kinerja, kinerja dan penghargaan, dan penghargaan serta kepuasan tujuan pribadi (Sinambela, 2021). Dengan demikian kepuasan kerja pegawai di pengaruhi penghargaan yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja yang pegawai lakukan di dalam organisasi.

Berdasarkan pemaparan teori klasifikasi penghargaan di atas dapat disimpulkan bahwa penghargaan dapat dikategorikan sebagai penghargaan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima oleh pegawai perguruan tinggi negeri. Dengan demikian yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah penghargaan intrinsik yang meliputi penyelesaian tugas, pencapaian,

otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Penghargaan ekstrinsik yang meliputi upah/gaji, tunjangan pegawai, penghargaan interpersonal dan promosi.

Pengujian Persyaratan Analisis Data

a) Uji Normalitas

Data Uji Prasyarat dilakukan sebagai sebuah persyaratan yang harus dipenuhi sebelum suatu analisis diterapkan pada sebuah data. Analisis jalur dalam penelitian ini termasuk dalam analisis multivariate karena pasti menggunakan lebih dari 1 variabel, bahkan minimal 4 variabel (2 variabel bebas, 1 intervening dan 1 terikat) (Ghozali, 2008).

Dalam konteks uji manual, ada dua jenis pengujian normalitas, yaitu pengujian normalitas dengan uji Liliefors dan dengan uji kecocokan Chi Square. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji kecocokan Chi Square. Chi Square disebut juga uji kecocokan (*goodness of fit*). Dalam metode ini akan dibandingkan antara frekuensi hasil observasi dengan frekuensi harapan/teoritis. Apakah frekuensi hasil observasi menyimpang atau tidak dari frekuensi yang diharapkan. Jika nilai x kecil, berarti hasil observasi sangat dekat

dengan frekuensi harapan, dan hal ini menunjukkan adanya kesesuaian yang baik. Jika nilai x besar, berarti frekuensi hasil observasi berbeda cukup besar dari frekuensi harapan, sehingga kesesuaiannya buruk. Kesesuaian yang baik akan membawa pada penerimaan H_0 , dan kesesuaian yang buruk akan membawa pada penolakan H_1 . Adapun rekapitulasi perhitungan manual dan SPSS uji normalitas, sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini:

Tabel 1: Rekapitulasi Perhitungan Uji Normalitas Varian Data

No.	Variabel	x^2_{hitung}	x^2_{tabel}	Keputusan
1.	Kemampuan kerja (X_1)	13,34	< 14.067	= Normal
2.	Persepsi kerja (X_2)	11,89	< 14.067	= Normal
3.	Penghargaan Kerja (X_3)	10,50	< 14.067	= Normal
4.	Kepuasan Kerja (X_4)	7,58	< 14.067	= Normal

b) Uji Homogen

Uji homogenitas adalah pengujian mengenai sama tidaknya variansi-variansi dua buah distribusi atau lebih. Pada penelitian ini uji homogenitas data digunakan uji bartlett, yaitu Uji Bartlett digunakan untuk menguji hipotesis bahwa varians antar kelompok data adalah sama atau homogen. Homogenitas varians merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis varians (ANOVA) dan metode statistik lainnya (Muhidin, 2011).

Data dikumpulkan dari kelompok-kelompok yang akan diuji

homogenitasnya. Misalnya, dalam penelitian ini, data kemampuan, persepsi, dan prestasi kerja karyawan di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Adapun rekapitulasi perhitungan manual dan SPSS versi 29.00 uji homogenitas, sebagaimana tergambar dalam tabel berikut ini:

Tabel 2: Rekapitulasi Perhitungan Uji Homogenitas Varian Data

No.	Variabel	dk	Manual		SPSS		Keputusan
			x^2_{hitung}	x^2_{tabel}	F_{hitung}	α	
1	X_1 Terhadap X_4	100	41,714	124,342	0,575	0,05	Homogen
2	X_2 Terhadap X_4	101	13,989	125,459	0,197	0,05	Homogen
3	X_3 Terhadap X_4	103	30,130	127,689	0,342	0,05	Homogen
4	X_1 Terhadap X_3	100	33,326	124,342	0,064	0,05	Homogen
5	X_2 Terhadap X_3	101	32,796	125,459	0,053	0,05	Homogen

c) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan, jika hasil pengujian dinyatakan linier, maka dapat dilanjutkan dengan analisis data untuk pengujian hipotesis. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tabel 3 : Rekapitulasi Perhitungan Uji Linieritas Varian Data

Sumber Varian (SV)	dk	JK	RJK	F_{hitung}	F_{tabel} $\alpha = 0,05$
Total	148	3380010,00	-		
Regresi a	1	3353441,11	3353441,11		
Regresi b/a	1	13417,13	13417,13	148,95	> 3,91
Residu	146	13151,76	90,08		
Tuna Cocok	46	-25507,22	-554,50	-1,43	< 1,49
Galat (error)	100	38658,98	386,59		

Berdasarkan hasil pada tabel 3 di atas, maka diperoleh nilai F_{hitung} pada hasil uji keberartian regresi sebesar 148,95 sedangkan F_{tabel} pada

taraf signifikansi dengan derajat kebebasan 1 : 146 adalah sebesar 3,91. Nilai F_{hitung} pada hasil uji linearitas sebesar 1,43 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi dengan derajat kebebasan 46 : 100 adalah sebesar 1,49. Hasil uji linearitas secara manual di atas, sejalan dengan hasil melalui bantuan SPSS versi 29.00.

Hasil Uji Hipotesis Statistik

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1), Persepsi Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4) Perumusan hipotesis pada penelitian ini adalah kemampuan kerja, persepsi kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap penghargaan kerja dengan persyaratan hipotesis statistic.

Berdasarkan analisis data secara manual diperoleh koefisien korelasi berganda X_1 , X_2 dan X_3 terhadap X_4 dengan taraf nyata = 0,05 dan dk = 144 diperoleh nilai F_{tabel} = 3,91. hasil perhitungan mendapatkan nilai F_{hitung} = 104,679, sebagaimana terangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 4 : Hasil Uji SPSS Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 ^a	,686	,679	7,616

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Tabel 5 : Hasil Uji SPSS Annava

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18216,033	3	6072,011	104,679	,000 ^b
	Residual	8352,859	144	58,006		
	Total	26568,892	147			

a. Dependent Variable: X4
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel di atas maka diperoleh nilai R_{square} = 0,686 dan Tabel 4.88 diperoleh nilai F_{hitung} = 104,679 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000 < 0,05, maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel kemampuan kerja (X_1), persepsi kerja (X_2) dan prestasi kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) memiliki pengaruh secara simultan, hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini bahwa nilai (68,6%). Pengaruh variabel lain di luar model terhadap variabel kepuasan kerja (X_4) adalah = $1 - 0,686 = 0,314$ (31,4%).

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi berganda di atas, variabel kemampuan kerja (X_1), prestasi kerja (X_2) dan penghargaan kerja (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kepuasan kerja (X_4) sebesar (68,6%) sedangkan sisanya (31,4%) dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja mereka. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam menjalankan tugasnya. Di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam, kemampuan karyawan yang baik dalam aspek-aspek seperti pengajaran, administrasi, dan manajemen operasional terbukti berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa mampu melaksanakan tugas mereka dengan baik cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja dan kondisi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja mereka. Persepsi yang positif terhadap dukungan dari atasan, rekan kerja yang kooperatif, fasilitas kerja yang memadai, dan kebijakan organisasi yang adil dapat meningkatkan rasa nyaman dan kepuasan kerja karyawan. Di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam, karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap dukungan dari manajemen dan

lingkungan kerja yang kondusif cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, persepsi negatif terhadap lingkungan kerja dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas prestasi kerjanya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi kerja, seperti penghargaan karyawan terbaik atau kenaikan pangkat, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam, prestasi kerja yang diakui dan dihargai oleh manajemen terbukti berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa prestasi mereka diakui cenderung lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh kemampuan, persepsi, dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan

saling memperkuat dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik, persepsi positif terhadap lingkungan kerja, dan prestasi kerja yang diakui cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kemampuan yang kurang, persepsi negatif terhadap lingkungan kerja, dan prestasi kerja yang tidak diakui cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Berdasarkan pembuktian empirik di atas, maka penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja, persepsi kerja dan prestasi kerja menjadi variabel yang penting dan berpengaruh langsung secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaannya, yang berbentuk perasaan positif, perasaan senang, respon afektif yang diperoleh melalui proses evaluasi atau penilaian berdasarkan kriteria atau variabel yang ditetapkan dan pengalaman selama bekerja. Islam memberikan isyarat tentang kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pengaruh kemampuan kerja, persepsi kerja dan

penghargaan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai koefisien jalur = 0,686 dan $f_{hitung} = 104,679$. Pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $f_{tabel} = 3,91$. Karena $f_{hitung} = 104,679 > f_{tabel} = 3,91$, maka koefisien jalur signifikan. Hasil perhitungan koefisien determinan pengaruh langsung kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai $R_{square} = 0,686$, yang bermakna kemampuan kerja, persepsi kerja dan penghargaan kerja berpengaruh secara langsung positif sebesar 68,6% terhadap kepuasan kerja serta terdapat 31,4% dipengaruhi oleh faktor diluar kemampuan kerja, persepsi kerja dan prestasi kerja dan penghargaan kerja.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan, persepsi, dan prestasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pondok Pesantren Hidayatullah Batam. Peningkatan kemampuan karyawan, persepsi positif terhadap lingkungan kerja, dan penghargaan atas prestasi kerja secara bersama-sama berkontribusi dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen pondok pesantren perlu terus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2015). Metode penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta.*
- COLOUITT, J. A., & WESSON, J. A. L. M. (2015). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR.* New York.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR Improving Performance and Commitment in the Workplace.* America: McGraw-Hill Education.
- Creswell, J. W. (2015). *Research Design : Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (4th ed.). London: SAGE Publications Ltd.
- Fujimoto, S., Sasa, M., & Takaori, S. (1981). Dopaminergic inhibition from substantia nigra of caudate neurons activated by cortical stimulation. *The Japanese Journal of Pharmacology*, 31(6), 1037–1042.
<https://doi.org/10.1254/jjp.31.1037>
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (1992). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia.*
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi 2.* Yogyakarta: Bpfe.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen.*
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi.* Jakarta: BumiAksara. Diakses Tanggal, 26.
- Ivancevich, J. M., Matteson, M. T., & Konopaske, R. (1990). *Organizational behavior and management.*
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi. Edisi ke-1.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kemenag. (2016). *Al-Qur'an Terjemahan.*
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach.* McGraw-Hill.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach fourteenth edition.* IAP.
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. J. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado.* JURNAL

- ADMINISTRASI BISNIS (JAB).
- Muhidin, S. A. (2011). *Analisis korelasi regresi dan jalur dalam penelitian*.
- MULLINS, L. J. (2012). *Management and Organisational Behaviour*. LONDON: 2016.
- Nurhayati. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Islam terpadu Kepulauan riau. *Jurnal Literasiologi*, 11(1), 29–49. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v11i1.657>
- Nurhayati, N., Latif, M., & Anwar, K. (2024). The Influence of Organizational Culture, Career Expectations, and Leadership Beliefs On Achievement Motivation In Integrated Islamic Primary Schools Riau Islands *Dinasti International Journal of ...*, 5(5), 1150–1168. Retrieved from <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/2700%0Ahttps://dinastipub.org/DIJEMSS/article/download/2700/1803>
- Prasetyo, B., & Jannah, M. L. (2006). *Metode penelitian kuantitatif: teori dan aplikasi*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Organizational behavior 15th edition*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. pearson.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cet. 3*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.; Setiyawami, Ed.). Bandung: ALFABETA.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Tjiptono, F. (n.d.). dan Anastasia Diana. 2003. Edisi Ke-lima. *Total Quality Management (TQM)*.
- Usman, H. (2013). *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*.