42352.pdf

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara)

UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik

Disusun Oleh :

MUHAMMAD YAHYA

NIM. 018635645

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul : **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara)**

adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang di kutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penyiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik

Jakarta, 2015

ng menyatakan,

MUHAMMAD YAHYA

NIM : 018635645

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN ACEH UTARA)

MUHAMMAD YAHYA
yahyapeueh@ymail.com
Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Banyaknya komentar masyarakat tentang keberhasilan dan ketidakberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan amanah yang diberikan kepadanya menunjukkan harapan dan kepedulian publik yang harus direspon. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap instansi karena akan mendorong berkembangnya instansi. **Adapun tujuan penelitian ini** adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian ini yaitu dengan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang didasarkan pada data berupa angka-angka yang diolah dengan analisis statistik untuk mempengaruhi antar variabel dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 82 sampel. Pengujian instrument dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data dengan statistic dibantu pengelolaannya dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 19. Berdasarkan hasil analisa didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil analisa didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil analisa didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil analisa didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikan lebih kecil dari 0.05.

Kata Kunci: motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

ABSTRACT

INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND JOB SATISFACTION OF PERFORMANCE (STUDY DEPARTMENT OF EDUCATION, YOUTH AND SPORTS DISTRICT NORTH ACEH)

MUHAMMAD YAHYA
yahyapeueh@ymail.com
Graduate Studies Program
Indonesia Open University

The number of public comments about the success and failure of government agencies in carrying out the mandate given to him showed expectations and public concern that must be addressed. One thing to note in HR management is employee performance. High employee performance is certainly very expected by any agency as it will encourage the development of institutions. The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. Compensation to determine the effect on Job Satisfaction and Employee Performance. To determine the effect on Performance Employee Job Satisfaction. This research method is the quantitative research study based on the data of the numbers are processed with statistical analysis for influence between variables and the sample used is as many as 82 samples. Testing instrument with validity and reliability. Statistical methods of data analysis assisted management with SPSS (Statistical Package for Social Science) version 19. Based on the analysis result is that there is significant influence between motivation on employee performance. It is shown from the value significantly smaller than 0.05. Based on the analysis results obtained showed that a significant difference between the compensation on employee performance. It is shown from the value significantly smaller than 0.05. Based on the analysis results obtained showed that a significant difference between job satisfaction on employee performance. It is shown from the value significantly smaller than 0.05. Based on the analysis result is that there is significant influence between motivation, compensation and job satisfaction on employee performance. It is shown from the value significantly smaller than 0.05.

Keywords: motivation, compensation, job satisfaction and employee performance

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	: PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN ACEH UTARA)
Penyusun TAPM	: MUHAMMAD YAHYA
NIM	: 018635645
Program Studi	: MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)
Hari/Tanggal	: Minggu, 13 September 2015

Menyetujui :

Jakarta ,

Pembimbing II,

Dr. Chanif Nurcholis, M.Si.
NIP 19590202 199203 1002

Pembimbing I.

Dr. Saleh Syafei, SH.,M.Si.
NIP 19610819 198903 1003

Penguji Ahli

Prof. Muchlis Hamdi, MPA., Ph.D.

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Administrasi Publik

Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003

Direktur Program Pascasarjana

Suciati, M.Sc.,Ph.D
NIP.195202131985032001

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama	: Muhammad Yahya
NIM	: 018635645
Program studi	: MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)
Judul TAPM	: PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN ACEH UTARA)

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Administrasi Publik. Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal	: Minggu, 13 September 2015
Waktu	: 14.15 – 16.15 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji — Tanda tangan

Nama : Dr. Yuni Tri Hewindati .....

Penguji Ahli
Nama : Prof. Muchlis Hamdi, MPA., Ph.D. .....

Pembimbing I
Nama : Dr.Saleh Syafei, SH.,M.Si. .....

Pembimbing II
Nama : Dr. Chanif Nurcholis, M.Si. .....

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Kuasa, atas karunia-Nya maka tesis ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir untuk menyelesaikan Program Pascasarjana pada Unversitas Terbuka di Jakarta, yang membahas mengenai Judul : **"Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara)".**

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan tesis ini, masih terdapat banyak kekurangan baik susunan maupun tata bahasanya. Oleh karena itu demi perbaikan tesis ini di masa yang akan datang, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan ini tesis ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr.SalehSyafei, SH.,M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
2. Bapak Dr. Chanif Nurcholis, M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan tesis ini.
3. Ibu Suciati,M.Sc.,Ph.D, selaku Direktur Progam Pascasarjana di Unversitas Terbuka di Jakarta, yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

penyusunan tesis ini.

4. Seluruh dosen dan staf pengajar Unversitas Terbuka di Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Seluruh staf karyawan dan karyawati Unversitas Terbuka di Jakarta yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi.
6. Kepada Istri serta anak-anakku tercinta yang banyak memberikan motivasi, pengertian serta do'a dalam penyelesaian tesis.
7. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini pada waktunya.

Pada akhirnya penulis berharap semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat dengan baik bagi penulis sendiri maupun bagi para peneliti lanjutan yang memerlukan sebagai literatur atau bahan referensi.

Jakarta, 2015

Penulis,

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Muhammad Yahya, S.Pd.
NIM	: 018635645
Program Studi	: Magister Administrasi Publik
Tempat/tgl lahir	: Bayu, 14 Juni 1972
Riwayat Pwendidikan	:Lulus SD Negeri 1 Syamtalira Bayu tahun 1985 Lulus SMPN 1 Syamtalira Bayu thn 1988 Lulus SPG PGRI Lhokseumawe thn 1991 Lulus D-II PGSD Universitas Syiah Kuala Banda Aceh thn 1994 Lulus S1 Universitas Abul Yatama Aceh Besar thn 2001
Riwayat Pekerjaan	Tahun 1994 s/d 1998 Guru SDN Blang Patra Tahun 1998 s/d 2005 Guru SDN 10 Syamtalira Bayu Tahun 2005 s/d 2013 Kepala Sekolah SDN 10 Syamtalira Bayu Tahun 2013 s/d 2015 Kepala Sekolah SDN 1 Syamtalira Bayu

Jakarta. 2015

Muhammad Yahya, S.Pd.
NIM 018635645

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK i

LEMBAR PERSETUJUAN iii

LEMBAR PENGESAHAN iv

KATA PENGANTAR v

DAFTAR RIWAYAT HIDUP vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Perumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 9
D. Kegunaan Penelitian 10

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori 12
   1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 12
   2. Motivasi Kerja 13
   3. Kompensasi 22
   4. Kepuasan Kerja 32
   5. Kinerja Pegawai 38
B. Penelitian Terdahulu 56
C. Kerangka Pemikiran 60
D. Operasionalisasi Variabel 60

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian 68
B. Populasi dan Sampel 68
C. Instrumen Penelitian 70
D. Prosedur Pengumpulan Data 71
E. Metode Analisa Data 71

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskrispi Objek Penelitian 77
B. Hasil Penelitian 79
C. Pembahasan 95

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 99
B. Saran-saran 100

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
2.1.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	66
3.1.	Jumlah Populasi dan Sampel	70
3.2.	Pilihan jawaban	71
4.1.	Karateristik Responden	79
4.2.	Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	80
4.3.	Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Motivasi (X1)	81
4.4.	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)	81
4.5.	Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)	82
4.6.	Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Kompensasi (X2)	83
4.7.	Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)	83
4.8.	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)	84
4.9.	Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Kepuasan Kerja (X3)	85
4.10.	Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)	85
4.11.	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	86
4.12.	Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel Kinerja Pegawai (Y)	87
4.13.	Uji Reliabilitas Variabel Kualitas Kinerja Pegawai (Y)	87
4.14.	Frekuensi Data	88
4.15.	Hasil Analisis Uji Normalitas	90
4.16.	Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama	91
4.17.	Nilai Koefisien Korelasi dan Interpretasi	92
4.18.	Analisis Regresi	92
4.19.	Hasil Uji Secara Simultan (UJI F)	94

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

DAFTAR GAMBAR

Gambar **Halaman**

2.1. Kerangka Berpikir 60

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah adalah sebuah kolektif dari unit organisasi pemerintahan yang menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, meliputi Kementrian Koordinator/Kementrian Negara/Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pemerintah Provinsi, Pemko, Pemkab serta lembaga-lembaga pemerintahan yang menjalankan fungsi pemerintahan dengan menggunakan APBN dan APBD.

Banyaknya komentar masyarakat tentang keberhasilan dan ketidakberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan amanah yang diberikan kepadanya menunjukkan harapan dan kepedulian publik yang harus direspon. Namun, antara harapan masyarakat terhadap kinerja instansi pemerintah dengan apa yang dilakukan oleh para pengelola dan pejabat pemerintahan sering berbeda. Artinya, terjadi kesenjangan harapan *(expectation gap)* yang bisa menimbulkan ketidakharmonisan antara instansi pemerintah dengan para *direct users* dari masyarakat. Untuk itu diperlukan manajemen SDM yang efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen SDM adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh setiap instansi karena akan mendorong berkembangnya instansi. Sebagai

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

aparatur Pemerintahan maka PNS selalu dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu se-efisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi.

Kenyataan yang terjadi khususnya pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara terlihat masih banyak PNS yang hadir terkadang tidak tahu apa yang akan dilaksanakan dan memulainya dari mana, bila tidak ada tugas yang diberikan maka meraka hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik itu lewat media Elektronik maupun media cetak bahkan masalah-masalah yang terjadi di sekitar tempat tinggal mereka, terlebih lagi bila tidak ada kerja mareka keluar untuk mencari sesuatu yang menjadi kebutuhan keluarga mereka, terkadang juga tidak hadir karena mencari tambahan penghasilan ditempat lain, hal ini tidak diinginkan terjadi bagi seorang PNS, sebab sebelum menjadi pegawai PNS masih dalam status kontrakan/honor, mereka begitu bersemangat dalam melakukan pekerjaan bahkan terkadang meminta pekerjaan untuk dikerjakan walaupun bukan pada bidangnya, namun sangat disayangkan begitu diangkat jadi PNS dan mendapatkan gaji full,maka semangat yang tadinya baik kini mulai menurun (kendor). Kondisi ini memang tidak terjadi bagi semua PNS, ada yang loyal dan berdedikasi baik yang mau bekerja karena sangat membutuhkan pekerjaan tersebut namun ada juga yang berpikir yang penting tiap bulan menerima gaji, masalah-masalah ini terjadi hampir disemua bagian pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Kondisi inilah yang memacu penulis untuk ingin mengetahui secara jelas faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja PNS seperti yang dikemukakan diatas sehingga PNS tidak melakukan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik. Menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai aparatur negara, tentunya pegawai negeri sipil mempunyai tugas yaitu tugas pemerintahan dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat. Untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan dengan baik maka dibutuhkan pegawai negeri sipil yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Untuk mengetahui hasil pekerjaan atau kinerja pegawai diperlukan evaluasi kinerja (*Performance Appraisal*). Evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja dari SDM organisasi di masa yang akan datang. Selain itu, evaluasi kinerja juga dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan serta sebagai

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

umpan balik dalam proses manajemen kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2009), evaluasi kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai.

Apabila kinerja pegawai tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi instansi. Instansi tidak akan mencapai target yang ditetapkan atau jika tercapai hasilnya tidak akan optimal karena kinerja pegawai yang rendah. Instansi tentunya tidak menginginkan hal tersebut, instansi menginginkan pegawainya melakukan pekerjaan mereka dengan kinerja yang tinggi. Di banyak instansi, kinerja pegawai yang tinggi merupakan hal yang menentukan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang ada pada dirinya. Hal itu disebabkan adanya perbedaan masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya.

Moorse dalam Panggabean (2004,p.128) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling banyak tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan yang paling

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

banyak, namun mendapat yang sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya.

Strauss dan Sayles dalam Handoko (2001,p.196) berpendapat bahwa pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja. Apabila seorang pegawai mendambakan sesuatu, maka ia memiliki suatu harapan, dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, jika harapannya terpenuhi, maka ia akan merasa puas Dalam hal ini pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Sementara itu, menurut Heidjrachman dan Husnan (2002,p.194) mengemukakan beberapa faktor mengenai kepuasan kerja yaitu: kompensasi yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, dan motivasi kerja. Motivasi berarti faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Pegawai yang termotivasi dengan baik maka akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula.

Setiap manusia yang bekerja mencari nafkah harus memiliki motivasi tinggi untuk sukses. Hal ini berlaku umum bagi siapa pun, termasuk Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Tidak Tetap di lingkungan Dinas Pendidikan,

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara. Namun sayangnya pandangan yang umum berlaku di masyarakat adalah PNS tidak memiliki motivasi dan etos kerja yang tinggi, dan akibatnya kinerja pun rendah. Pandangan tersebut tidak bisa disalahkan sepenuhnya mengingat ulah beberapa oknum yang merusak citra PNS dengan sikap dan perbuatan mereka masing-masing. Tak bisa dipungkiri masih ada oknum PNS yang tidak bekerja dengan baik, bahkan cenderung asal-asalan.

Motivasi diambil dari bahasa Inggris yaitu kata *motivation* yang berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya menggerakkan (Wiyono 2007,p.1). Menurut Uno (2007,p.3) motivasi berasal dari kata motif yaitu daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, demi mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Anoraga (2006,p.34) mengartikan motivasi sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni sebagai suatu daya pendorong untuk melakukan sesuatu.

Berdasarkan pengamatan awal di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara, masih terlihat permasalahan dari beberapa pegawai seperti selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan, pegawai terlihat tidak peduli dengan peraturan jam kantor sehingga bisa keluar masuk kantor kapan saja mereka mau ditambah dengan tidak adanya pengawasan dari pimpinan sehingga membuat mereka leluasa menggunakan jam kantor untuk urusan yang tidak penting. Sehingga kinerja yang mereka hasilkan tidak sesuai standar yang ditetapkan, jadi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

apabila ada komplain dari pimpinan, yang mereka lakukan hanyalah saling menyalahkan antar bagian. Permasalahan tersebut jelas memperlihatkan jika mereka tidak ada motivasi untuk bekerja, mereka bekerja hanya berdasarkan kewajiban tidak ada unsur tanggung jawab didalamnya.

Oleh karena itu, pimpinan perlu mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mengantisipasi kondisi yang terjadi. Salah satunya adalah dengan memperhatikan masalah kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai itu sendiri. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan pegawai, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran pegawai. (Benardin dan Russel, 2003)

Kompensasi yang diterima pegawai bisa dalam bentuk natural (uang) maupun inatural, seperti perumahan, makan, bahan makanan, pakaian, kendaraan dan berbagai fasilitas serta berbagai kemudahan lainnya sepanjang diberikan secara gratis atau cuma-cuma sebagai ganti atas pekerjaan yang ia lakukan.

Masalah kompensasi merupakan fungsi personalia yang sulit dan kompleks. Bukan merupakan tugas yang mudah bagi bagian personalia untuk menentukan struktur upah yang dapat diterima dan memuaskan semua pihak, karena dalam upah melekat berbagai kepentingan yang kadang-kadang justru saling berlawanan satu dengan yang lain.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian personalia mengenai komponen kompensasi didapatkan informasi bahwa komponen dalam sistem kompensasi finansial yang ada saat ini dinilai terlalu banyak, pihak pegawai menilai banyak komponen tetapi nominalnya kecil sehingga kurang memotivasi dan meminta nominalnya ditingkatkan selain itu petugas penggajian mengalami kesulitan untuk menghitung dan membagikan. Hal ini disebabkan karena terlalu banyak komponen kompensasi, penghitungan secara manual dan jumlah pegawai yang semakin banyak.

Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaikbaiknya supaya kompensasi yang diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai (Hasibuan, 2005). Azas adil, dimaksudkan besarnya kompensasi yang dibayar kepada pegawai disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Azas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman kepada setiap pegawai. Dengan azas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilisasi pegawai akan lebih baik. Azas layak, dimaksudkan agar kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Berdasarkan latar belakang diatas maka timbul keinginan untuk mengadakan penelitian mengenai **"Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara)".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah di utarakan pada latar belakang diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

D. Kegunaan Penelitian

Setelah dilakukan penelitian ini diketahui hasilnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi banyak pihak diantaranya adalah :

1. Bagi Penulis.
   a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah ilmu praktik di lapangan dengan ilmu yang telah ditekuni selama kuliah.
   b. Menambah pengalaman penulis agar dapat lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan dan siap dalam menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.
2. Bagi Akademis
   a. Menambah pengetahuan dan menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang mengkaji topik yang berkaitan dengan masalah bahasan dalam tesis ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

b. Sebagai tambahan bahan pustaka serta acuan bagi peneliti selanjutnya dalam penyusunan tesis mengenai analisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

3. Bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara

Sebagai bahan masukan bagi para pegawai dalam mengelola kepuasan kerja di dalam instansi. Serta sebagai salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja instansi di masa yang akan datang.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dll.

Menurut Dessler (2006,p.4) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, nilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan.

Menurut L.Byars dan W. Rue (2005,p.4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktifitas yang di desain untuk menyediakan dan mengkoordinasikan sumber daya manusia pada suatu organisasi.

Menurut Noe/Hollenbeck/Gerhart/Wright (2008,p.2) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan, pelatihan, dan sistem yang mempengaruhi perilaku karyawan, sikap , dan performance.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Menurut Thomas S. Bateman dan Scott A. Snell (2010,p.300) manajemen sumber daya manusia adalah sistem manajemen formal pada manusia didalam organisasi.

Menurut Scott Snell dan George Bohlander (2010,p.4) manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur keahlian manusia untuk mencapai tujuan organisasi

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mengatur sumber daya manusia dengan sistem formal secara efektif dan efisien didalam suatu organisasi.

2. Motivasi Kerja

Setiap individu memiliki kondisi internal dan eksternal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal dan eksternal tersebut adalah "motivasi".

Uno (2007,p.1) mengartikan motivasi adalah suatu proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan, motivasi adalah kekuatan baik dari dalam maupun luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, atau motivasi dapat diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Robbins (2006,p.213) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Winardi (2004,p.6) menyimpulkan motivasi adalah sesuatu kekuatan yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar, pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan secaranegatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi dari orang yang bersangkutan.

Hasibuan (2005,p.95) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Moekijat (2002,p.5) mengartikan bahwa:" motivasi mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu".

Menurut Sondang P. Siagian (2004,p.287-294), ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Teori Abraham H. Maslow menyebutkan bahwa motivasi terbentuk karena 5 hierarki kebutuhan;
   1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan;
   2) Kebutuhan keamanan, keamanan yang dimaksud bukan hanya keamanan secara fisik, tetapi juga secara psikologi dan intelektual;

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

3) Kebutuhan sosial, pengakuan akan keberadaan dan pemberian penghargaan atas harkat dan martabatnya;

4) Kebutuhan prestise, bahwa semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain.

5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

b. Teori "ERG"

Teori ini dikembangkan oleh Clayton Alderfer dari Universitas Yale. Existence, Relatedness, dan Growth dimana sebenarnya jika didalami ketigakata tersebut memiliki maksud yang dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Existence sama dengan hierarki kebutuhan pertama dan kedua pada teori motivasi Maslow, Relatedness sama dengan hierarki ketiga dan keempat pada teori motivasi kerja Abraham Maslow, dan Growth mengandung arti yang sama dengan kebutuhan dalam aktualisasi diri.

Teori motivasi "ERG" lebih lanjut akan menghasilkan fakta bahwa;

1) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya.

2) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang "lebih tinggi" semakin besar apabila kebutuhan yang "lebih rendah" telah terpuaskan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

3) Semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

c. Teori Herzberg

Menurut teori ini motivasi banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsic dan ekstrinsik (hygine). Faktor intrinsik berasal dari dalam diri masing-masing individual, dan faktor ekstrinsik berasal dari luar, seperti lingkungan dan organisasi yang dapat membentuk pribadi tersebut dalam proses pencapaian tujuannya.

d. Teori Keadilan

Teori ini menyebutkan bahwa seseorang memiliki sifat untuk selalu menyetarakan antara usaha yang telah dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan imbalan yang diterimanya. Jika imbalan yang diterima dirasakan kurang adil, maka kemungkinan mereka akan meminta imbalan yang lebih besar atau memberikan usaha yang lebih sedikit untukorganisasinya.

e. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Victor H.Vroom dalam bukunya yangberjudul "Work and Motivation". Teori ini menyebutkan bahwa jika seseorang memiliki harapan untuk mendapatkan sesuatu dan mengetahui ada jalan untuk mendapatkannya, maka motivasi untuk memenuhi harapan tersebut akan semakin tinggi.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

f. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seseorang bukan hanya karena kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luardirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya, dan menghindari hal yang dapat merugikan, dimana hal tersebut bisa jadi merubah perilaku asal dari individu tersebut.

g. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini sebenarnya adalah hasil dari penyempurnaan teori-teori sebelumnya oleh para ahli. Pada teori ini dihasilkan faktor-faktor eksternal dan internal yang apabila berinteraksi secara prositif maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi pada diri pegawai. Faktor eksternal tersebut antara lain; jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Sedangkan faktorinternal yang dimaksud antara lain; persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, danprestasi kerja yang dihasilkan.

h. Teori Motivasi "Tiga Kebutuhan"

Teori ini dikemukakan oleh David McCleland, ia berpendapat bahwa seseorang akan memiliki motivasi tinggi jika didasari oleh

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

"*Need for Achievement*" (nAch), "*Need for Power*" (nPo), dan "*Need for Affilliation*" (nAff).

Need for Achievement berarti bahwa seseorang selalu ingin dipandang berhasil dalam hidupnya, dengan keberhasilan yang dimilikinya secara pasti bahwa segala kebutuhannya akan bisa dipenuhi. Keberhasilan yang dimaksud juga dapat berlaku dalam berumah tangga.

Need for Power memiliki arti bahwa seseorang memiliki kebutuhan untuk mempengaruhi orang lain, dan berusaha untuk menguasai orang lain. Orang dengan nPo yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan, dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain.

Need for Afilliation memiliki arti bahwa setiap orang memiliki kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan dapat bekerja sama dalam berorganisasi. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik. (Miftah Toha, 2012,p.235).

Dengan demikian, motivasi sebagai sebuah proses yang bermula dari kekurangan dalam hal fisiologis ataupun psikologis atau kebutuhan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atauintensif. Berdasarkan definisi ini ada tiga hal penting dalam proses motivasi yang saling berhubungan dan tergantung satu dengan yang lainnya yaitu : kebutuhan-kebutuhan, dorongan-dorongan, insentif-insentif.

Hasibuan (2005) menyatakan bahwa. "Ada 2 metode yang biasa di dalam motivasi, yaitu:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

   Adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

   Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehinggapara karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat".

Menurut Arep (2003,p. 58) beberapa model motivasi dapat dibedakan menjadi:

a. Model Tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (barang atau uang) saja.

b. Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.

c. Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan dan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi kerja yang baik.

Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jadi menurut sumber daya manusia ini untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi gairah

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2005), Jenis-jenis motivasi dapat dibedakan menjadi:

a. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
b. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu singkatakan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Danim (2004,p. 69) menyatakan bahwa, "Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama lain memberi warna terhadap aktivitas manusia, yaitu: 1) Motivasi positif, merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, di mana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya; 2) Motivasi negatif, sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya, jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan; 3) Motivasi dari dalam, timbul pada diri pekerja pada waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

dari dalam diri pekerja itu sendiri; 4) Motivasi dari luar, adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi ini biasanya dikaitkan dengan imbalan".

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya. Instansi harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi. Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan dengan tujuan dan strategi organisasi serta keseimbangan antara keuntungan dan biaya pengusaha dengan harapan dari pegawai.

Menurut Ivancevich (2006,p.56), *Compensation is the Human Resources Management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks.* Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan semua bentuk penghargaan yang dijanjikan akan diterima pegawai sebagai imbalan daripelaksanaan tugas dalam upaya pencapaian tujuan instansi.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Menurut Rivai (2004,p.357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena kompensasi yang cukup dapat menarik, memelihara dan menjaga pegawai agar tidak meninggalkan instansi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001,p.155). Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi pegawai maupun organisasi. Bila instansi tidak memperhatikan kompensasi bagi pegawainya maka akan semakin besar kemungkinan bagi instansi untuk kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berperan dalam pencapaian tujuan instansi.

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

1) Kompensasi yang berbentuk financial

Kompensasi finansial menurut Gary Dessler (2006,p.46): Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

2) Kompensasi yang berbentuk non finansial

Menurut R. Wayne Mondy (2008,p.5) kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseporang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan instansi yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai dan lain-lainnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi atau imbalan merupakan semua bentuk

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

pembayaran yang diberikan oleh instansi kepada pegawai sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi pegawai kepada instansi, baik yang diberikan secara teratur maupun situasional.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1) Pemenuhan kebutuhan. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, bararti adanya jaminan economic security bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggunganya.
2) Meningkatkan produktifitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan atau organisasi membarikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya suatu perusahaan sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.
4) Menciptakan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Sedangkan dalam bukunya Sedarmayanti (2001,p.24) tujuan system kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan system yang baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain yaitu sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja

   Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu pengahargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut akan mendorong kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

2) Menjamin keadilan

   Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan pegawai

   Dengan sistem kompensasi yang baik para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4) Memperoleh pegawai yang bermutu

   Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai, dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekruitmen sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekruitmen dan seleksi calon pegawai baru.

6) Memenuhi peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

c. Fungsi Kompensasi

Adapun fungsi pemberian kompensasi menuru Martoyo (2000,p.128) antara lain yaiu:

1) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pembeian kompensasi yang cukup baik pada karyawan yang berpresasi baik akan mendorong para karyawan untuk bekarja lebih baik kearah pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain ada kecenderungan para karyawan dapa bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ketempat kerja yang kompensasinya inggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

2) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sebagai akibat aplikasi dan penggunaan sumber daya manusia, dalam organisasi yang bersangkutan secara efisien dan efektif tersebut maka dapat diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut secara langsung dapat memberikan stabilitas organisasi dan secara tidak langsung ikut andil dalam mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

3) Penggunaan sumberdaya manusia secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga kerja karyawan dengan seefisien mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi yang bersangkutan akan memperoleh manfaat dan keuntungan semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas karyawan sangat menenukan.

d. Bentuk-Bentuk Kompensasi

1) Kompensasi Langsung

Sampai saat ini pengertian kompensasi langsung masih mengunakan istilah administrasi gaji dan upah, adapun pengertian dari kompensasi secara terpisah diungkapkan oleh Dessler (2006,p.89) kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah gaji, insentif, komisi dan bonus tetapi menurut Hasibuan (2005,p.133) kompensasi dibedakan menjadi dua macam

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

yaitu: kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan upah insentif, komisi dan bonus.

Dari penjelasan diatas kompensasi langsung merupakan bagian dari kompensasi secara keseluruan yang pembayaranya pada umumnya mengunakan uang, dan langsung terkait dengan dengan prestasi kerja yang dapat berbentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus (Dharma, 2007,p.185).

Dan pengertian bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukanya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran dan dihasilkan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

c) Insentif/Bonus

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). (Rivai, 2004,p.360)

Sedangkan dalam bukunya Ruky (2001,p.10) kompensasi langsung diantaranya yaitu:

a) Upah/Gaji pokok

b) Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/ gaji yang diterima setiap bulan atau minggu.

c) Tunjangan Hari Raya Keagamaan dan gaji ke-14,15 dst.

d) Bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja atau kinerja perusahaan.

e) Insentif sebagai penghargaan untuk prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjualan.

f)Segala jenis pembagian catu/ (in natura/in kind) yang diterima rutin.

2) Kompensasi Tak Langsung

Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peranan yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2006,p.85) yaitu Semua

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaa . Dan pembagian kompensasi tak lansung dalam tunjangan keuangan, tunjangan hari raya, kesejahteraan karyawan jamsostek dan pelayanan kesehatan.

a) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

b) Tunjangan Karyawan (*employee benefit*)

Tunjangan adalah pembayaran (*payment*) dan jasa yang melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini (Simamora, 2004,p.442).

Lebih lanjutnya Simamora (2004,p.541) tunjangan karyawan dibagi tiga yaitu:

a) Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (income) seperti tunjangan keamanan sosial dan pensiun mengantikan penghasilan pada waktu pensiun, kontinuitas gaji dan program bagi yang tidak mampu atau cacat yang jangka pendek dan jangka panjang menggantikan penghasilan yang hilang karena sakit atau cacat.

b) Tunjangan yang memberikan peningkatan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

luar biasa yang dialami karyawan secara tidak diduga seperti perawatan gigi dan kesehatan termasuk ke dalam kategori.

c) Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan. Hal ini dapat meliputi mulai dari pembayaran biaya kuliah sampai liburan dan hari besar. Tunjangan ini berkaitan dengan kualitas kehidupan karyawan yang terpisah.

d) Fasilitas adalah tunjangan yang diterima oleh eksekutif yang dikaitkan dengan posisi dan status mereka diperusahaan (Simamora, 2004,p.549)

4. Kepuasan Kerja

Seorang pegawai akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada instansi apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Wexley dan Yuki terjemahan Shobaruddin (2005,p.160) mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaaanya.. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji. kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju.

Anoraga (2006,p.82) mengungkapkan "bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis".

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Menurut Handoko (2001,p. 32), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya.

Sedangkan Davis dan Newstrom (2006,p. 87) menyatakan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidak senang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Robbins (2006,p. 134) mengartikan kepuasan kerja dengan merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, orang yang memiliki kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap negative terhadap pekerjaan.

Menurut Wexley dan Yukl (2007) secara umum ada 3 (tiga) teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. Teori Pertentangan (*Discrepancy Theory*). Teori ini dipelopori oleh Porter (1961) dimana kepuasan ini diukur dengan menghitung selisih dari apa yang seharusnya dengan kenyataan yang ada (dirasakan) . Kemudian Locke (1969) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan atas dua nilai yaitu pertentangan yang dipersepsikan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima, dan pentingnya apa yang diinginkan individu.

b. *Equity Theory*. Pendahulu teori ini adalah Zeleznik (1958) dan dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa puas atau tidaknya seseorang itu tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Bila perbandingan itu dianggap tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

3. Two Factor Theory. Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Hazberg (1969), Hazberg mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu kelompok satisfiers atau motivator dan kelompok dissatisfers atau hygiene factors.

Satisfiers (memotivator) atau intrinsic factor, job content dan motivator, adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja terdiri dari: *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Hadirnya factor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selamanya menimbulkan ketidakpuasan.

Dissatisfiers (hiegiene factor) atau extrinsic factor, job content adalah factor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

terdiri dari: *company policy and administration, supervision technical salary, interpersonal relation, working conditing, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Artinya bahwa perbaikan terhadap salary dan working condition tidak akan menimbulkan ketidakpuasan tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan (As'ad, 2000).

Menurut Robbins (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah upah, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja,dan kesempatan untuk maju. Faktor-faktor individual yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya, nilai-nilai yang dianut dan sifat-sifat kepribadian dan pengalaman masa lampau. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Faktor individual, meliputi kebutuhan yang dimiliki, nilai yang dianut dan sifat kepribadian.
b. Faktor diluar individu yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi:
    1) Pekerjaan itu sendiri (*work*), termasuk tugas-tugas yang diberikan, variasi dalam pekerjaan, kesempatan untuk belajar, dan banyaknya pekerjaan.
    2) Mutu pengawasan dan pengawas (*supervision*), termasuk didalamnya hubungan antara pegawai dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

3) Rekan sekerja (*co-workers*), meliputi hubungan antar pegawai.
4) Promosi (*promotion*), berhubungan erat dengan masalah kenaikan pangkat atau jabatan, kesempatan untuk maju, pengembangan karir.
5) Gaji yang diterima (*pay*), meliputi besarnya gaji, kesesuaian gaji dengan pekerjaan.
6) Kondisi kerja (*working conditions*), meliputi jam kerja, waktu istirahat, lingkungan kerja, keamanan dan peralatan kerja.
7) Perusahaan dan manajemen (*company and management*), berhubungan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan, perhatian perusahaan kepada kepentingan pegawainya dan sistem penggajian.
8) Keuntungan bekerja di perusahaan tersebut (*benefits*), seperti pensiun, jaminan kesehatan, cuti, THR (Tunjangan Hari Raya) dan tunjangan social lainnya.
9) Pengakuan (*recognition*), seperti pujian atas pekerjaan yang telah dilakukan, penghargaan terhadap prestasi pegawai dan juga kritikan yang membangun.

Dari uraian pendapat diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang serta diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan.

Ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Sebuah kerangka teoritis yang sangat bermanfaat dalam memahami konsekuensi dari ketidakpuasan. Respon-respon tersebut didefinisikan menurut Robbins (2006,p.111-112) sebagai berikut:

a. Keluar (*exit*): perilaku yang ditunjukkan untuk meninggalkan organisasi, termasuk untuk mencari posisi baru, dan mengundurkan diri.
b. Aspirasi (*voice*): secara aktif dan variabeltif berusaha memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan beberapa bentuk aktivitas serikat pekerja.
c. Kesetiaan (*Loyalty*): secara pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk "melakukan hal yang benar".
d. Pengabaian (*Neglect*): secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk ketidakhadiran dan keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya berdasarkan Greenberg dan Baron (2003,p.159) :

a. *Make Jobs Fun*

Orang akan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka nikmati daripada yang membosankan. Walaupun beberapa pekerjaan memang bersifat membosankan, tetap ada beberapa cara untuk menyuntikkan beberapa level ke dalam setiap pekerjaan. Teknik-teknik kreatif yang telah diterapkan misalnya memindahkan bunga dari meja satu orang ke yang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

lainnya setiap setengah jam dan mengambil gambar lucu orang lain ketika sedang bekerja lalu memasukkannya ke papan bulletin.

b. *Pay People Fairly*

Ketika orang merasa bahwa mereka dibayar atau diberi imbalan secara adil, maka kepuasan kerja mereka cenderung akan meningkat.

c. *Match People To Jobs That Fit Their Interests*

Semakin orang merasa bahwa mereka mampu memenuhi kesenangan atau minat mereka saat bekerja, semakin mereka akan mendapatkan kepuasan dari pekerjaan tersebut.

d. *Avoid Boring Repetitive Jobs*

Orang jauh lebih merasa puas terhadap pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk mencapai keberhasilan dengan memiliki kontrol secara bebas tentang bagaimana mereka melakukan tugas-tugas mereka.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkuprawira (2007,p.6) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dari tanggung jawab yang diberikannya".

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Menurut Maryoto (2000,p.91) kinerja pegawai adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Sementara itu, Gibson et al (2006,p.70) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Kinerja individu adalah dasar untuk kinerja instansi.

Menurut Mangkunegara (2003) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiyono (2003,p.12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

   Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

   Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

g. Inisiatif (*initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Sedangkan Flippo (1984) dalam Suranta (2003) menjelaskan standar ukuran untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang antara lain:

1. Kualitas hasil pekerjaan meliputi ketepatan waktu, ketelitian, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas hasil pekerjaan meliputi jumlah pekerjaan reguler dan jumlah pekerjaan tambahan yang diselesaikan.
3. Ketangguhan terhadap pekerjaan yaitu mengikuti petunjuk yang ada, melakukan prosedur keselamatan (*safety*) yang baik, inisiatif, ketepatan waktu, dan kehadiran.
4. Sikap meliputi tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, dan tingkat kerja sama dengan rekan kerja.

Dari uraian pendapat diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai persatuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana pegawai memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu organisasi.

Menurut Gibson (2006) menyatakan bahwa ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja individu yaitu karakteristik individu, karakteristik

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

organisasi, dan karakteristik prsikologis. Faktor yang mempengaruhi kinerja ini dijelaskan sebagai berikut :

a. Karakteristik Individu

Karakteristik individu meliputi: jenis kelamin, status pernikahan, tempat tinggal dan pengetahuan.

1) Umur

Umur berkaitan erat dengan tingkat kedewasaan atau maturitas karyawan. Kedewasaan adalah tingkat kedewasaan tehnis dalam melaksanakan tugas-tugas maupun kedewasaan psikologis. Umumnya kinerja personel meningkat sejalan dengan peningkatan usia pekerja. Wexley (2007), mengemukakan bahwa pekerja usia 20-30 tahun mempunyai motivasi kerja relatif rendah dibandingkan pekerja yang lebih tua, karena pekerja lebih muda belum berpijak pada realitas, sehingga seringkalimengalami kekecewaan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan rendahnya kinerja dan kepuasan kerja.

Menurut Siagian (2004), semakin lanjut usia seseorang semakin meningkat pula kedewasaan tehnisnya, demikian pula psikologis serta menunjukkan kematangan jiwa. Usia yang semakin meningkat akan meningkat pula kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berfikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan motivasinya.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

2) Jenis Kelamin

Diasumsikan bahwa bukan perbedaan jenis kelamin itu sendiri yang menyebabkan perbedaan kinerja, tetapi berbagai faktor berkaitan dengan jenis kelamin misalnya perbedaan mendapatkan formasi, besarnya gaji dan lain-lain. Shye (1991, dalam Illyas, 2009) mengemukakan bahwa tidak ada perbedaan produktivitas kerja antara karyawan wanita dengan perawat pria. Walau demikian jenis kelamin perlu diperhatikan karena sebahagian besar tenaga kesehatan berjenis kelamin wanita dan sebagian kecil berjenis kelamin pria. Pada pria dengan beban keluarga tinggi akan meningkatkan jam kerja perminggu, sebaliknya wanita dengan beban keluarga tinggi akan mengurangi jam kerja perminggu.

3) Tingkat Pendidikan

Latar belakang pendidikan dan masa kerja seseorang akan mempengaruhi kemampuan pemenuhan kebutuhannya. Sesuai dengan tingkat pemenuhan kebutuhan yang berbeda-beda akhirnya mempengaruhi motivasi kerja seseorang (Maslow, 1984). Pekerja yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi akan mewujudkan motivasi kerja yang berbeda dengan pendidikan yang lebih rendah. Menurut Siagian (2004) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Pegawai yang berpendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik karena telah memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

dengan karyawan yang berpendidikan rendah. Karyawan dengan pendidikan lebih tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa saran-saran yang bermanfaat terhadap manajerial dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan. Hal serupa dikemukakan oleh Notoadmodjo (2009) bahwa melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak. Simanjuntak (2005) mengatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

4) Status Perkawinan

Dapat dipastikan status perkawinan berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam kehidupan organisasi, maka secara positif maupun negatif (Siagian, 2004). Hal ini tersebut menunjukkan bahwa, status perkawinan seseorang turut pula memberikan gambaran tentang cara, dan tehnik yang sesuai untuk digunakan bagi pegawai yang telah berkeluarga untuk melakukan pekerjaan diluar rumah dibandingkan dengan pegawai yang tidak atau belum berkeluarga. Hal tersebut mengindiksikan bahwa karyawan yang telah berkeluarga memiliki potensi untuk memperhatikan kinerja yang berbeda daripada yang belum berkeluarga.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

5) Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Setiap organisasi pelayanan kesehatan menginginkan turn overnya rendah dalam arti tenaga/karyawan aktif yang lebih lama bekerja di kantor tersebut tidak pindah ke unit kerja lain, sebab dengan turn over yang tinggi menggambarkan kinerja unit kerja tersebut.

Siagian (2004), mengatakan bahwa semakin banyak tenaga aktif yang meninggalkan organisasi dan pindah keorganisasi lain mencerminkan ketidak beresan organisasi tersebut. Lebih lanjut Siagian (2004) mengatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi motivasi kerjanya.

b. Karakteristik Organisasi

Menurut Gibson (2006) karakteristik organisasi yang mempengaruhi kinerja individu terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, supervisi, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

1) Sumber Daya

Bila dipandang melalui pendekatan sistem, organisasi memiliki beberapa unsur yaitu masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), dampak (*outcome*), umpan balik (*feedback*), dan lingkungan (*environment*). Semua unsur dalam system ini saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Sumber daya

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

merupakan bagian dari unsur masukan yang keberadaannya dalam suatu organisasi merupakan hal yang paling pokok karena merupakan modal dasar untuk dapat berfungsinya suatu organisasi.

Dalam organisasi, sumber daya yang dibutuhkan terdiri dari sumber daya manusia (SDM), sarana, dana, dan metoda. SDM memegang peranan yang sangat menentukan keberhasilan dari semua kegiatan pokok yang diselenggarakan oleh instansi, karena manusia yang mengendalikan sumber daya yang lainnya agar dapat berjalan sesuai dengan fungsinya.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain. Dalam organisasi, kepemimpinan terletak pada usaha mempengaruhi aktivitas orang lain atau kelompok malalui komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi dan prestasi (Swansburg, 2009).

Menurut Siagian (2004) kepemimpinan adalah kemampuan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan sangat ditentukan oleh kemampuan atau

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

efektivitas pimpinan dalam menggerakkan dan mendorong anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaannya.

Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan faktor yang vital bagi keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin yang efektif sebaiknya memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan bawahan, membangkitkan motivasi kerja bawahan, mengkoordinasi pekerjaan bawahan, dan melakukan supervisi pekerjaan bawahan.

3) Imbalan atau Insentif

Siagian (2004) berpendapat bahwa imbalan erat kaitannya dengan prestasi kerja seorang karyawan. Imbalan merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang, disamping faktor lainnya, seperti jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung dalam organisasi tempat bekerja dan situasi lingkungan pada umumnya. Stoner (2006), menyatakan bahwa imbalan merupakan faktor eksternal yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Siagian (2005) berpendapat bahwa imbalan erat kaitannya dengan prestasi kerja seseorang. Menurut Mc Celland (1974, dalam As'ad, 2000) menyatakan bahwa selain imbalan mempengaruhi motivasi kerja, motif ini juga merupakan ketakutan individu akan kegagalan. Notoadmodjo (2009) melalui *achieve* dimana *incentive* baik

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

material maupun non material akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Imbalan dapat dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan yang mencakup uang, status, promosi, dan penghargaan. Gaji/upah adalah imbalan dalam bentuk uang yang merupakan imbalan ekstrinsik utama. Sedangkan imbalan intrinsic adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri yang mencakup prestasi, otonomi, dan pengembangan karier.

Menurut Bandura (2006) imbalan adalah insentif kerja yang dapat diperoleh dengan segera atau insentif yang diperoleh dalam jangka panjang. Bandura membagi insentif dalam tujuh jenis, yaitu ;

a) Insentif primer.

Yaitu imbalan yang berhubungan dengan kebutuhan fasilitas (makan, minum, kontak fisik, dan sebagainya)

b) Insentif sensoris.

c) Yaitu umpan balik sensoris dari likungan (misalnya, main musik untuk memperoleh umpan balik sensoris berupa bunyi musik yang dimainkannya)

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

d) Insentif sosial.

Manusia akan melakukan sesuatu untuk mendapatkan penghargaan atau diterima di lingkungannya. Penerimaan/ penolakan tersebut akan lebih berfungsi secara efektif sebagai imbalan/ hukuman daripada reaksi yang berasal dari individu.

e) Insentif yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi (Upah, kenaikan pangkat, penambahan tunjangan, dan sebagainya).

f) Insentif berupa aktivitas.

Beberapa aktifitas/kegitan fisik dapat memberikan nilai insentif tersendiri pada individu.

g) Insentif status dan pengasuh.

Dengan kedudukan tinggi di masyarakat, dapat menikmati imbalan materi, penghargaan sosial, kepatuhan, dan sebagainya.

h) Insentif yang berupa terpengaruhinya standar internal.

Insentif ini berasal dari tingkat kepuasan dari dalam diri seseorang yang diperolehnya dari pekerjaan.

4) Supervisi

Menurut Azwar (2006), secara umum mengemukakan supervisi adalah melakukan pengamatan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh bawahan untuk kemudian apabila ditemukan masalah, segera

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

diberikan petunjuk atau bantuan yang bersifat langsung guna mengatasinya.

Tujuan supervisi adalah mengorientasi, melatih kerja, memimpin, member arahan dan mengembangkan kemampuan personil. Sedangkan fungsinya untuk mengatur dan mengorganisir proses atau mekanisme pelaksanaan kebijaksanaan diskripsi dan standar kerja. Supervisi dilakukan langsung pada kegiatan yang sedang berlangsung, pada supervisi modern diharapkan supervisor terlibat dalam kegiatan agar pengarahan dan pemberian petunjuk tidak dirasakan sebagai perintah. Umpan balik dan perbaikan dapat dilakukan saat supervisi. Supervisi dapat juga dilakukan secara tidak langsung yaitu melalui laporan baik tertulis maupun lisan, supervisor tidak melihat langsung apa yang terjadi di lapangan sehingga mungkin terjadi kesenjangan fakta. Umpan balik dapat diberikan secara tertulis.

Menurut Azwar (2006), apabila supervisi dilakukan dengan baik, akan diperoleh banyak manfaat. Manfaat yang dimaksud apabila ditinjau dari sudut manajemen dapat dibedakan atas dua macam yaitu:

a) Dapat lebih meningkatkan efektivitas kerja.

Peningkatan efektivitas kerja erat kaitannya dengan makin meningkatkan pengetahuan dan keterampilan staf, serta makin

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

terbinanya hubungan dan suasana kerja yang lebih harmonis antara atasan dengan bawahan.

b) Dapat lebih meningkatkan efisiensi kerja.

Peningkatan efisiensi kerja erat hubungannya dengan makin berkurangnya kesalahan yang dilakukan oleh bawahan, sehingga pemakaian sumber daya yang sia-sia akan dapat dicegah.

5) Fasilitas Kerja.

Azwar (2006) mengatakan bahwa sarana alat merupakan suatu unsur dari organisasi untuk mencapai suatu tujuan, sarana termasuk salah satunya adalah unsur-unsur pelayanan yang dibutuhkan untuk mencapai penyelenggaraan pelayanan. Menurut Timpe (2002) menyebutkan bahwa sarana/ fasilitas kerja berhubungan dengan penampilan kerja dan motivasi kerja, dimana sarana diperlukan agar ketrampilan petugas bisa dilaksanakan sehingga motivasi petugas meningkat. Menurut Simanjuntak (2005), fasilitas/sarana kerja diperlukan agar ketrampilan yang didapat petugas bisa dilaksanakan sehingga kinerja dan motivasi petugas meningkat.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

c. Karakteristik Prsikologis

Variabel psikologis yang behubungan dengan kinerja, antara lain:

1) Motivasi

Menurut Stoner (2006) motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku seseorang. Pengertian motivasi sebagaimana dikemukakan oleh Terry (2006) adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Robin (2006), menyatakan motivasi merupakan kemampuan untuk berjuang untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam bentuk pemenuhan kebutuhan pribadi.

Maslow (1984), dengan teorinya yang terkenal adalah hiarkhi kebutuhan, mengatakan bahwa individu mempunyai lima kebutuhan yang tersusun dalam suatu hiarkhi dan berawal dari yang paling dasar. Kelima kebutuhan individu tersebut adalah :

a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Manifestasi kebutuhan ini yaitu sandang, pangan, papan, dan kesehatan Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan biologis.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)

Manifestasi kebutuhan ini diantaranya kebutuhan akan keamanan jiwa, kemanan harta, perlakuan yang adil dan jaminan hari tua.

c) Kebutuhan sosial (*Social needs*)

Manifestasi kebutuhan ini adalah kebutuhan perasaan diterima orang lain (*Sense of Belonging*), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal (*Sense of achievement*), dan kebutuhan untuk ikut serta (*Sense of participation*).

d) Kebutuhan penghargaan atau prestasi (*Esteem needs*)

Semakin tinggi status semakin tinggi pula prestasi. Prestasi dan status ini dapat dimanifestasikan dalam jabatan, kedudukan dan sebagainya.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan potensi secara maksimal.

Menurut Maslow, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang paling kuat baginya pada suatu saat tertentu. Kuatnya suatu kebutuhan tergantung pada situasi yang sedang berjalan dan pengalaman individu. Mulai dari kebutuhan fisik, yang mendasar, setiap kebutuhan sekurang-kurangnya harus dipenuhi sebagian sebelum keinginan individu untuk memuaskan suatu kebutuhan pada tingkat yang labih tinggi.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Apabila dikatakan bahwa timbulnya perilaku seseorang pada saat tertentu ditentukan oleh kebutuhan yang memiliki pengertian tentang kebutuhan-kebutuhan yang dirasakan penting bagi bawahan.

2) Persepsi Terhadap Pekerjaan

Persepsi adalah hasil pengamatan langsung dari individu terhadap obyek melalui alat indera. Stoner (2006) mengatakan bahwa persepsi peran adalah kejelasan peran dalam arti bahwa seorang pegawai memahami dan menyetujui apa yang diharapkan dari padanya di dalam melaksanakan pekerjaannya. Makin banyak kita merubah peran dalam arti menanggapi harapan dari berbagai orang terutama mengambil inisiatif dalam mencanangkan peran itu secara kreatif, maka peran tersebut semakin efektif. Efektifitas peran ini oleh Pareek (2005) disebut sebagai daya guna peran. Daya guna peran mempunyai 10 dimensi (Pareek, 2005) makin banyak dimensi ini terdapat di dalam suatu peran, maka daya guna peran itu semakin tinggi. Sepuluh dimensi itu meliputi :

a) Integrasi diri dan peran yaitu: integrasi antar pengalaman, pendidikan dan ketrampilan yang ada pada diri seseorang dengan perannya dalam oranganisasi.

b) Produktifitas yaitu: mengambil inisiatif untuk memulai suatu kegiatan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

c) Kreatifitas yaitu: suatu peluang untuk mencoba cara-cara baru dalam memecahkan persoalan atau suatu peluang untuk berbuat kreatif.

d) Konfrontasi yaitu: mau menghadapi persoalan dan memperoleh pemecahan yang sesuai, jadi tidak menghindari suatu persoalan dalam menghadapi tugas.

e) Pertumbuhan pribadi yaitu: suatu faktor efektif yang menyumbang kepada kemajuan peranan atau persepsi bahwa peran itu memberikan peluang untuk tumbuh dan berkembang.

f) Hubungan antara peran yaitu: terdapatnya usaha bersama untuk memahami masalah dan menemukan penyelesaian.

g) Hubungan saling bantu yaitu: orang-orang yang menjalankan suatu peran tertentu merasa memperoleh bantuan dari suatu sumber dalam organisasi sesuai dengan kebutuhan.

h) Kesentralan yaitu: jira orang-orang yang memegang peranan tertentu dalam organisasi menganggap peran mereka merupakan pusat dari organisasi itu.

i) Pengaruh yaitu: perasan seseorang pemegang peran dapat menggunakan pengaruh dan perannya.

j) Superordinasi yaitu: seseorang yang yang menjalankan peran yang tertentu merasakan pekerjaannya merupakan sebagian dari peran organisasinya

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Hubungan anatara daya guna peran dan perilaku manajerial tentang kinerja berdasarkan penelitian Sen (1982) yaitu dikutip oleh Pareek mengatakan bahwa orang-orang dengan daya guna peran yang tinggi cenderung menggunakan kebutuhan mereka secara lebih efektif selama bekerja dalam organisasi.

Selanjutnya Sarlito (2003) berpendapat prestasi adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan pengamatan meliputi kemampuan untuk membeda-bedakan, kemampuan untuk mengelompokan, kemampuan untuk memfokuskan dan sebagainya. Beberapa hal yang menyebabkan perbedaan dalam persepsi antara lain perhatian, harapan seseorang akan rangsangan yang timbul kebutuhan sistem nilai dan ciri kepribadiannya sehingga setiap orang mempunyai prestasi berbeda-beda terhadap suatu rangsangan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari (2008), dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

kepuasan kerja itu sendiri besarannya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja perusahaan, artinya meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012), dengan judul: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja,

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil analisis data memperlihatkan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,003. Ini menandakan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Variabel kompensasi terhadap variable kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,418. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatnya kinerja pegawainya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai kurang/tidak baik, maka akan kinerja pegawai akan rendah. Hasil analisis data secara statistic memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan dengan nilai standardized direct effect sebesar 0,568. Ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja para pegawai di Kantor Dinas PU Provinsi Bali baik, maka akan meningkatnya kinerja para pegawainya. Sebaliknya jika kepuasan kerja yang dirasakan pegawai kurang/tidak baik, maka akan kinerja pegawai akan rendah.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Nafrizal (2012), dengan judul: Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh. Hasil

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan direktif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personil Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. Hal ini ditandai oleh nilai Fhitung > Ftabel (44,366 > 2,446) pada tingkat signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh secara simultan dari keempat variabel ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya. Koefisien determinasi pengaruh kedua variabel ini terhadap gaya kepemimpinan direktif adalah sebesar 0,595, artinya sebesar 59,5% perubahan didasarkan pada kepuasan kerja anggota pada Satuan kerja Biro Operasi Polda Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan dari variabel insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan direktif dan budaya organisasi, sedangkan selebihnya sebesar 40.5% dijelaskan oleh faktor lain. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan direktif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil personil Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. Hal ini ditandai oleh nilai Fhitung > Ftabel (29,762 > 2,446) pada tingkat signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh secara simultan dari keempat variabel ini dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya. Koefisien determinasi pengaruh kedua variabel ini terhadap gaya kepemimpinan direktif adalah sebesar 0,496, artinya sebesar 49,6% perubahan didasarkan pada kinerja personil pada Satuan kerja Biro Operasi Polda Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan dari variabel insentif, motivasi kerja, gaya kepemimpinan direktif dan budaya organisasi, sedangkan selebihnya sebesar 50.4% dijelaskan oleh faktor lain.

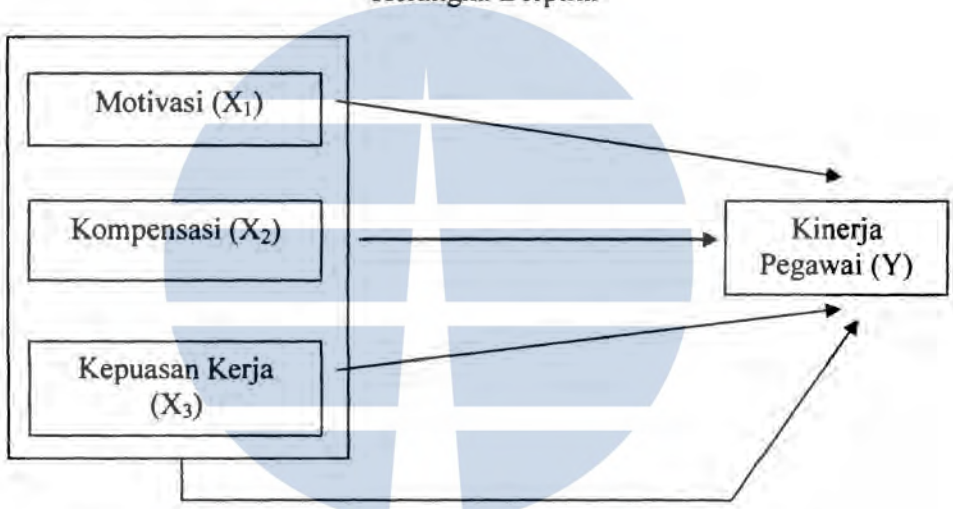
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

C. Kerangka Pemikiran

Dalam rangka memberikan pedoman dan arahan agar penelitian yang dikemukakan dapat sesuai dengan yang telah digariskan data latar belakang, perumusan masalah maka perlu disusun kerangka pemikiran. Adapun kerangka pemikiran dari kegiatan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Definisi Operasional

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara?
2. Terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara?
3. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara?

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

4. Terdapat pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara

Definisi konseptual variabel motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Definisi operasional variabel motivasi yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan motivasi yang ada pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara dengan dimensi berdasarkan pendapat Sondang P. Siagian (2004) sebagai berikut:

1. Kebutuhan berprestasi

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Menghadapi tantangan
   b. Mengerjakan tugas hingga tuntas
   c. Mendapatkan penghargaan
   d. Meraih prestasi kerja

2. Kebutuhan berkuasa

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Memiliki pengaruh
   b. Memiliki wewenang

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

3. Kebutuhan berafiliasi

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. menghabiskan waktu luang

b. berhubungan baik dengan rekan kerja

c. menciptakan suasana kerja

d. membantu pekerjaan rekan kerja

Definisi konseptual variabel kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada instansi.

Definisi operasional variabel kompensasi yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan kompensasi yang ada pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara dengan dimensi berdasarkan pendapat Gary Dessler (2006) & R. Wayne Mondy (2008) sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. Pemenuhan kebutuhan sehari-hari

b. Komisi

c. Bonus

d. Tunjangan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

2. Kompensasi Non-Finansial

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. Berhubungan dengan pekerjaan

b. Berhubungan dengan lingkungan kerja

Definisi konseptual variabel kepuasan adalah tingkat keadaan yang dirasakan seseorang yang mempunyai hasil dari membandingkan penampilan atau outcome produk yang dirasakan dalam hubungannya dengan harapan seseorang.

Definisi operasional variabel kepuasan kerja yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan kepuasan kerja yang ada pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara dengan dimensi berdasarkan pendapat Robbins (2001) sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. Menarik dan menyenangkan

b. Sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian

2. Rekan kerja

Hal ini dapat diukur dengan indikator:

a. Bekerja sama

b. Bertanggung jawab

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

3. Instansi dan manajemen

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Mengembangkan diri

   b. Kebijakan

4. Gaji yang diterima

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Memenuhi kebutuhan hidup

   b. Tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok

5. Promosi (*promotion*)

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Kebijakan promosi

   b. Frekuensi waktu promosi

Definisi konseptual variabel kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Definisi operasional variabel kinerja pegawai yang merupakan skor yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan angket yang menggambarkan kinerja yang ada pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara dengan dimensi berdasarkan pendapat Sugiono (2009) sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

1. Kuantitas Pekerjaan

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Sesuai dengan peraturan

   b. Menambah wawasan

   c. Menjaga kesehatan baik mental dan fisik

   d. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

2. Kualitas Pekerjaan

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Mengisi waktu luang dengan membantu pekerjaan teman

   b. Menyelesaikan pekerjaan tanpa pernah meninggalkan tugas

   c. Mencapai target

3. Inisiatif

   Hal ini dapat diukur dengan indikator:

   a. Mengambil inisiatif

   b. Menciptakan hubungan kerja

   c. Mengeluarkan gagasan

Sesuai dengan metode penelitian yang dikemukakan di atas maka variabel-variabel penelitian dapat dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel. Dari indikator-indikator tersebut dapat disusun pengukurannya sehingga dengan kuantitatif yang didapat dalam penelitian selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis statistik.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu Motivasi (X_1), dan variabel Kompenasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dengan variabel Kinerja

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Pegawai (Y), untuk lebih jelasnya, operasionalisasi variabel penelitian yang merupakan indikator-indikator variabel dapat dirumuskan sebagai berikut :

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
Motivasi (X_1)	1) Kebutuhan berprestasi	1) Menghadapi tantangan 2) Mengerjakan tugas hingga tuntas 3) Mendapatkan penghargaan 4) Meraih prestasi kerja	1 2 3 4
	2) Kebutuhan berkuasa	1) Memiliki pengaruh 2) Memiliki wewenang	5 6
	3) Kebutuhan berafiliasi	1) Menghabiskan waktu luang 2) Berhubungan baik dengan rekan kerja 3) Menciptakan suasana kerja 4) Membantu pekerjaan rekan kerja	7 8 9 10
Kompensasi (X_2)	1) Kompensasi finansial	1) Pemenuhan kebutuhan sehari-hari 2) Komisi 3) Bonus 4) Tunjangan	1 2 3 4,5
	2) Kompensai non finansial	1) Berhubungan dengan pekerjaan 2) Berhubugan dengan lingkungan kerja	6,7,8 9,10
Kepuasan Kerja (X_3)	1) Pekerjaan itu sendiri	1) Menarik dan menyenangkan 2) Sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian	1 2
	2) Rekan kerja	1) Bekerja sama 2) Bertanggung jawab	3 4
	3) Instansi dan manajemen	1) Mengembangkan diri 2) Kebijakan	5 6
	4) Gaji yang diterima	1) Memenuhi kebutuhan hidup 2) Tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok	7 8
	5) Promosi	1) Kebijakan promosi 2) Frekuensi waktu promosi	9 10

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
Kinerja Pegawai (Y)	1) Kuantitas pekerjaan	1) Sesuai dengan peraturan	1
		2) Menambah wawasan	2
		3) Menjaga kesehatan baik mental dan fisik	3
		1) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4
	2) Kualitas Pekerjaan	2) Mengisi waktu luang dengan membantu pekerjaan teman	5
		3) Menyelesaikan pekerjaan tanpa pernah meninggalkan tugas	6
		4) Mencapai target	7
	3) Inisiatif	1) Mengambil inisiatif	8
		2) Menciptakan hubungan kerja	9
		3) Mengeluarkan gagasan	10

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Desain penelitian mencakup serangkaian keputusan bagaimana penelitian akan dilakukan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif survey dengan teknik regresi yang bertujuan tidak hanya menggambarkan dan menjelaskan fakta-fakta empiris yang ditemui di lapangan tetapi juga menganalisis pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Peneliti menganalisis Variabel-variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja (Studi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara).

B. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Setiap kegiatan penelitian seorang peneliti akan dihadapkan pada sejumlah populasi yang akan diselidiki. Populasi yang diselidiki itu, mungkin terbatas mungkin pula tidak terbatas tergantung pada permukaan penelitiannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah adalah 103 orang pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara (penulis dan pimpinan tidak dimasukkan).

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

2. Tehnik Pengambilan sampel

Pada penelitian ini, teknik pengambilan yang digunakan adalah *Random Sampling*, yaitu cara pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam sampel tersebut. Untuk pengambilan jumlah anggota sampel digunakan rumus Slovin dalam Husein Umar (2005 : 78), yaitu :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{103}{1+103(0.05)^2} = \frac{103}{1.26}$$

n = 81.91 dibulatkan menjadi 82

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, dalam hal ini peneliti mengharapkan tingkat kesalahan (e = 0,05 atau 5%).

Berdasarkan kriteria tersebut diperoleh jumlah sampel sebanyak 82 sampel.

Adapun jumlah populasi yang dijadikan sampel lihat tabel berikut ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Tabel 3.1
Jumlah Populasi yang dijadikan sampel

Objek Penelitian	Populasi	Sampel
Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara	103	82
Jumlah	**103**	**82**

C. Instrumen Penelitian

Di dalam penelitian benar tidaknya data sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari baik tidaknya instrumen pengumpul data.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pernyataan-pernyataan penelitian tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada masing-masing penyataan akan didapatkan sejumlah alternatif jawaban. Alternatif-alternatif jawaban yang ada didalam kuesioner ini merujuk pada Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial.

Skala Likert tersebut diberikan sejumlah bobot atau nilai. Berikut adalah alternatif-alternatif jawaban berdasarkan Skala Likert dan pembobotannya dalam penelitian ini :

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Tabel 3.2
Pilihan Jawaban Variabel Independen Dan Dependen

No	Jika Jawabannya	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan (2002,p.16)

D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi. Oleh karena itu, tahapan ini tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai dengan prosedur.

Dalam penelitian ini, prosedur yang digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian adalah observasi dan kuesioner. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk mengamati atau mencatat suatu peristiwa dengan menyaksikan langsungnya dan biasanya peneliti dapat sebagai partisipan atau obsever dalam menyaksikan atau mengamati suatu obyek peristiwa yang sedang diteliti. Pengumpulan data selanjutnya adalah penyebaran kuesioner yang berhubungan dengan variabel yang diteliti yaitu: motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

E. Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan software SPSS dengan lima tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, Frekuensi Data. Tahap ketiga,

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

melakukan uji normalitas. Tahap keempat, melakukan analisis kuantitatif. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat–tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002,p.144). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila instrumen itu mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program SPSS Versi 19 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{hasil} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{hasil} < r_{tabel}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{tabel}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur (Nazir Moh, 2009,p.162). Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002,p.154).

Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 19 *for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Apabila nilai r_{Alpha} positif dan $r_{Alpha} > 0.6$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
b. Apabila nilai r_{Alpha} negatif dan $r_{Alpha} < r_{tabel}$ ataupun r_{Alpha} negatif > 0.6 maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

2. Frekuensi Data

Frekuensi data merupakan tabel ringkasan data yang menunjukkan frekuensi/banyaknya item/obyek pada setiap kelas yang ada. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi lebih tentang data yang ada yang tidak dapat secara cepat diperoleh dengan melihat data aslinya.

3. Pengujian Normalitas

Untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual berada disekitar nol (data normal). Untuk menguji normalitas data

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

menggunakan Shapiro-Wilk atau Multification Kolmogorof-Smirnov. Jika nilai K-S < nilai tabel atau nilai 2-tailed p > a berarti data adalah normal dan jika nilai K-S > tabel atau 2- tailed p < a berarti data tidak normal.

4. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pola kekuatan dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Guna mengetahui lebih lanjut besarnya variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Berganda nilai (R).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh Koordinasi model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti Koordinasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besarkah variabel bebas berhubungan dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah : Untuk mengukur besarnya persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Sugiyono, 2003,p.211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

$\hat{Y}$ = Kinerja Pegawai

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

X3 = Kepuasan Kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

e = Residual.

5. Pengujian Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui apakah suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan mengetahui:

a. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji Statistik F)

Hasil uji kelayakan model (Uji Statistik F) menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. ANOVA

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

(*Analisis of Variance*) dapat digunakan untuk melakukan uji signifikansi simultan (Ghozali, 2005).

Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang digunakan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikasi (α) 0.05 atau 5 % untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak dilakukan dengan cara menguji nilai F.

Setelah dilakukan Uji $\mathbf{F}_{hitung}$ penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

- Ho = diterima jika $\mathbf{F}_{hitung}$ > dari **0.05** ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Ho = ditolak jika $\mathbf{F}_{hitung}$ < dari **0.05** tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individual berpengaruh terhadap nilai variabel dependen, dengan α = 5 persen (Ghozali, 2005). Kriteria pengujian berdasarkan probabilitas sebagai berikut:

- Jika $\mathbf{t}_{hitung}$ > **0.05** maka **Ho** ditolak ada pengaruh Signifikan.
- Jika $\mathbf{t}_{hitung}$ < **0.05** maka **Ho** diterima tidak ada pengaruh.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara mempunyai tugas melaksanakan tugas umum Pemerintahan dan pembangunan di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara mempunyai fungsi :

a. perumusan kebijakan teknis dibidang pendidikan, pemuda dan olahraga;
b. penerbitan rekomendasi perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang pendidikan, pemuda dan olahraga;
c. penyelenggaraan pendidikan madrasah dasar, madrasah menengah, madrasah lanjutan dan pendidikan luar sekolah;
d. pengkoordinasian pelaksanaan program pendidikan, pemuda dan olahraga;
e. pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas; dan
f. pengelolaan dibidang ketatausahaan dinas

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara mempunyai kewenangan :

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

a. mengembangkan dan mengatur berbagai jenis, jalur dan jenjang pendidikan serta menambah materi muatan lokal sesuai dengan Syariat Islam;
b. mengembangkan dan mengatur Lembaga Pendidikan Agama Islam bagi pemeluknya di berbagai jenis, jalur, dan jenjang pendidikan;
c. menetapkan kebijakan tentang penerimaan siswa dan mahasiswa dari masyarakat minoritas, terbelakang dan atau tidak mampu;
d. menyediakan bantuan pengadaan buku pelajaran pokok/modul pendidikan untuk Taman Kanak-kanak, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah dan Pendidikan Luar Sekolah
e. mendukung/membantu penyelenggarakan Pendidikan Tinggi selain pengaturan kurikulum, akreditasi dan pengangkatan tenaga akademis;
f. menyelenggarakan sekolah luar biasa dan balai pelatihan atau penataran guru;
g. merencanakan dan mengendalikan pembangunan regional secara makro bidang pendidikan;
h. melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang pendidikan dan pengajaran; dan
i. mengalokasikan sumber daya manusia potensial

Penelitian ini didasarkan pada hasil penyebaran angket sebanyak 82 angket dari pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara yang dijadikan responden untuk memberikan jawaban. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat digambarkan pada tabel di bawah ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Keterangan	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin		
1. Pria	44	53.66%
2. Wanita	38	46.34%
Total	**82**	**100.00%**
Usia		
1. < 35 Tahun	21	25.6%
2. 35 - 40 Tahun	10	12.2%
3. 41 - 50 Tahun	44	53.7%
4. > 51 Tahun	7	8.5%
Total	**82**	**100.00%**
Pendidikan		
1. SMA	9	10.98%
2. D3	24	29.27%
4. S1	26	31.71%
3. S2	23	28.05%
Total	**82**	**100.00%**

B. Hasil Penelitian

1. Pengujian Kualitas Data

a. Variabel Motivasi (X_1)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Motivasi (X_1) menggunakan Komputer program SPSS Versi 19 *for Windows input* data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 15 *Try Out* (N =15) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Tabel 4.2
Uji Validitas
Variabel Motivasi (X_1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	35.6667	34.810	.844	.920
Pertanyaan 2	36.0667	36.638	.737	.926
Pertanyaan 3	35.9333	35.924	.606	.932
Pertanyaan 4	35.6000	34.400	.863	.919
Pertanyaan 5	36.1333	37.124	.642	.929
Pertanyaan 6	35.9333	32.495	.812	.921
Pertanyaan 7	35.8667	34.124	.753	.924
Pertanyaan 8	35.8667	32.124	.813	.922
Pertanyaan 9	35.6667	35.667	.741	.925
Pertanyaan 10	36.0667	38.638	.599	.932

Dengan df = N - 2 atau df 15 - 2 = 13 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.514. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Motivasi (X1), dimana didapatkan nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.514) maka variabel Motivasi (X1) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Motivasi diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan **valid** karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.514). Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.3
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel
Motivasi (X_1)

Pertanyaan	Motivasi (X_1)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.844	0.514	Valid
2	0.737	0.514	Valid
3	0.606	0.514	Valid
4	0.863	0.514	Valid
5	0.642	0.514	Valid
6	0.812	0.514	Valid
7	0.753	0.514	Valid
8	0.813	0.514	Valid
9	0.741	0.514	Valid
10	0.599	0.514	Valid

Uji Reliabilitas variabel Motivasi (X_1) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0.932. Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis (0.932 > 0.6) maka variable Motivasi dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas
Variabel Motivasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	10

b. Variabel Kompensasi (X_2)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kompensasi (X_2) menggunakan Komputer program SPSS Versi 19 *for Windows input* data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 15 *Try Out* (N =15) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.5
Uji Validitas
Variabel Kompensasi (X_2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	33.7333	44.067	.602	.952
Pertanyaan 2	33.7333	42.924	.805	.943
Pertanyaan 3	34.0000	42.286	.804	.943
Pertanyaan 4	33.9333	41.495	.799	.943
Pertanyaan 5	33.6667	42.524	.889	.940
Pertanyaan 6	33.8000	41.029	.873	.940
Pertanyaan 7	33.9333	41.924	.847	.941
Pertanyaan 8	33.6000	43.686	.808	.944
Pertanyaan 9	33.7333	41.352	.714	.948
Pertanyaan 10	33.6667	39.810	.804	.944

Dengan df = N - 2 atau df 15 - 2 = 13 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.514. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kompensasi (X2), dimana didapatkan nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.514) maka variabel Kompensasi (X2) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Kompensasi diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan **valid** karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.514). Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dapat dilihat pada Tabel 4.6 dibawah ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.6
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel
Kompensasi (X_2)

Pertanyaan	Kompensasi (X_2)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.602	0.514	Valid
2	0.805	0.514	Valid
3	0.804	0.514	Valid
4	0.799	0.514	Valid
5	0.889	0.514	Valid
6	0.873	0.514	Valid
7	0.847	0.514	Valid
8	0.808	0.514	Valid
9	0.714	0.514	Valid
10	0.804	0.514	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kompensasi (X_2) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0.949. Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis (0.949 > 0.6) maka variable Kompensasi dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas
Variabel Kompensasi (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	10

c. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kepuasan Kerja (X_3) menggunakan Komputer program SPSS Versi 19 *for Windows input* data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 15 *Try Out* (N =15) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.8
Uji Validitas
Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	30.9333	45.781	.709	.918
Pertanyaan 2	31.2667	48.210	.611	.923
Pertanyaan 3	31.2000	46.171	.643	.921
Pertanyaan 4	31.1333	43.981	.806	.912
Pertanyaan 5	30.7333	45.352	.708	.918
Pertanyaan 6	31.2000	47.029	.785	.915
Pertanyaan 7	30.8667	45.124	.768	.914
Pertanyaan 8	31.0000	46.000	.691	.919
Pertanyaan 9	30.7333	43.924	.764	.915
Pertanyaan 10	31.1333	47.981	.674	.920

Dengan df = N - 2 atau df 15 - 2 = 13 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.514. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kepuasan Kerja (X3), dimana didapatkan nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.514) maka variabel Kepuasan Kerja (X3) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Kepuasan Kerja diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan **valid** karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.514). Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dapat dilihat pada Tabel 4.9 dibawah ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.9
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel
Kepuasan Kerja (X3)

Pertanyaan	Kepuasan Kerja (X3)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.709	0.514	Valid
2	0.611	0.514	Valid
3	0.643	0.514	Valid
4	0.806	0.514	Valid
5	0.708	0.514	Valid
6	0.785	0.514	Valid
7	0.768	0.514	Valid
8	0.691	0.514	Valid
9	0.764	0.514	Valid
10	0.674	0.514	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X3) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0.925. Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis (0.925 > 0.6) maka variable dukungan keluarga dinyatakan **reliable.** Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas
Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Guna mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan Komputer program SPSS Versi 19 *for Windows input* data yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 15 *Try Out* (N =15) dengan jumlah soal sebanyak 10 pertanyaan sebagai berikut:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.11
Uji Validitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan 1	31.0667	48.352	.775	.927
Pertanyaan 2	31.3333	50.381	.768	.928
Pertanyaan 3	31.4000	47.257	.760	.928
Pertanyaan 4	31.3333	47.095	.819	.925
Pertanyaan 5	30.9333	48.781	.700	.931
Pertanyaan 6	31.4000	50.543	.772	.928
Pertanyaan 7	31.0667	48.781	.741	.929
Pertanyaan 8	31.2000	49.314	.694	.931
Pertanyaan 9	30.9333	47.638	.731	.930
Pertanyaan 10	31.3333	50.952	.715	.930

Dengan df = N - 2 atau df 15 - 2 = 13 dan tingkat signifikan 5% maka diperoleh nilai r_{tabel} 0.514. Sehingga untuk melihat r_{hasil} dapat dilihat pada tabel uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y), dimana didapatkan nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} (0.514) maka variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid. Uji validitas variabel Kinerja Pegawai diberikan sebanyak 10 buah pertanyaan dan didapatkan hasil bahwa dari 10 butir item pernyataan pada variabel yang diuji seluruhnya dinyatakan **valid** karena masing-masing memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.514). Untuk lebih jelasnya nilai r_{hasil} positif dan lebih besar dari r_{tabel} dapat dilihat pada Tabel 4.12 dibawah ini.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.12
Perbandingan Hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} Variabel
Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	Kinerja Pegawai (Y)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.775	0.514	Valid
2	0.768	0.514	Valid
3	0.760	0.514	Valid
4	0.819	0.514	Valid
5	0.700	0.514	Valid
6	0.772	0.514	Valid
7	0.741	0.514	Valid
8	0.694	0.514	Valid
9	0.731	0.514	Valid
10	0.715	0.514	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai cronbach's alpha = 0.935. Karena nilai cronbach's alpha lebih besar daripada nilai kritis (0.935 > 0.6) maka variable dukungan keluarga dinyatakan **reliabel**. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas
Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

2. Frekuensi Data

Tabel 4.14
Frekuensi Data

Statistics

		Motivasi (X1)	Kompenasi (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
N	Valid	82	82	82	82
	Missing	0	0	0	0
Mean		34.9512	33.9878	37.3049	37.0610
Median		36.0000	34.0000	39.0000	40.0000
Mode		40.00	40.00	39.00	40.00
Std. Deviation		10.03316	9.37885	8.39413	9.47035
Variance		100.664	87.963	70.461	89.688
Range		35.00	32.00	29.00	38.00
Minimum		15.00	18.00	20.00	12.00
Maximum		50.00	50.00	49.00	50.00
Sum		2866.00	2787.00	3059.00	3039.00

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel Motivasi (X_1) mempunyai mean atau rata-rata hitung sebesar 34.9512 terletak disekitar mediannya sebesar 36 dan modus 40. Motivasi (X_1) memiliki nilai terbesar yaitu 50 dan nilai terkecil 15 skor dengan rentang nilai sebesar 35 dan jumlah total sebesar 2866. Dengan hasil rekapan kuesioner tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara berada pada kategori baik.

Variabel Kompensasi (X_2) mempunyai mean atau rata-rata hitung sebesar 33.9879 terletak disekitar mediannya sebesar 34 dan modus 40. Kompensasi (X_2) memiliki nilai terbesar yaitu 50 dan nilai terkecil 18 skor dengan rentang nilai sebesar 32 dan jumlah total sebesar 2787. Dengan

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

hasil rekapan kuesioner tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara berada pada kategori cukup baik.

Variabel Kepuasan Kerja (X_3) mempunyai mean atau rata-rata hitung sebesar 37.3049 terletak disekitar mediannya sebesar 39 dan modus 39. Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai terbesar yaitu 49 dan nilai terkecil 20 skor dengan rentang nilai sebesar 29 dan jumlah total sebesar 3059. Dengan hasil rekapan kuesioner tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara berada pada kategori baik.

Variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai mean atau rata-rata hitung sebesar 37.0610 terletak disekitar mediannya sebesar 40 dan modus 40. Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai terbesar yaitu 50 dan nilai terkecil 12 skor dengan rentang nilai sebesar 38 dan jumlah total sebesar 3039. Dengan hasil rekapan kuesioner tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara berada pada kategori baik.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

3. Pengujian Normalitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi (X1)	Kompenasi (X2)	Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
N		82	82	82	82
Normal Parameters[a,b]	Mean	34.9512	33.9878	37.3049	37.0610
	Std. Deviation	10.03316	9.37885	8.39413	9.47035
Most Extreme Differences	Absolute	.095	.142	.168	.174
	Positive	.095	.108	.099	.098
	Negative	-.095	-.142	-.168	-.174
Kolmogorov-Smirnov Z		.864	1.283	.525	.572
Asymp. Sig. (2-tailed)		.444	.074	.191	.142

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil dari uji normalitas pada table diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Motivasi (X_1) adalah 0.444. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p>0.05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Kompensasi (X_2) adalah 0.074. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p>0.05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Kepuasan Kerja (X_3) adalah 0.191. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p>0.05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Nilai probabilitas Asymp. Sig untuk Kinerja Pegawai (Y) adalah 0.142. Karena probabilitas lebih besar daripada taraf uji penelitian ($p>0.05$), maka H_0 dapat diterima bahwa data terdistribusi secara normal

4. Analisis Kuantitatif

a. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 4.16
Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870[a]	.757	.747	4.76133

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X1), Kompenasi (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dilihat dari tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0.870 dan sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.747 atau 74.7%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel independen Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sedang, jadi kedua variabel independen dan satu variable intervening tersebut dapat saling berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 74.7% dan sisanya sebesar 25.3% disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Adapun untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh antara variabel-variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Tabel 4.17
Nilai Koefisien Korelasi Dan Interpretasi

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit ALFABETA, Bandung , 2007.

b. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.18
Analisis Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.217	2.463		.088	.930
	Motivasi (X1)	.209	.075	.221	2.794	.007
	Kompenasi (X2)	.304	.087	.301	3.506	.001
	Kepuasan Kerja (X3)	.515	.092	.456	5.579	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear pada analisa diatas adalah sebagai berikut: $\mathbf{Y = 0.217 + 0.209X_1 + 0.304X_2 + 0.515X_3 + e}$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Nilai konstanta intersep sebesar 0.217 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel Motivasi (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2), maka variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dihasilkan sebesar 0.217.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

2) Nilai koefisen regresi variabel Motivasi (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.209. Hal ini berarti jika variabel Motivasi (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.209, dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

3) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.304. Hal ini berarti jika variabel Kompensasi (X_2) naik 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.304 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

4) Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.515. Hal ini berarti jika variabel Kepuasan Kerja (X_3) naik 1 satuan maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.515 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 19 *for windows.* Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini :

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Tabel 4.19
Hasil Uji Secara Simultan (Uji sig F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5496.417	3	1832.139	80.817	.000[b]
	Residual	1768.278	78	22.670		
	Total	7264.695	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X1), Kompenasi (X2)

Berdasarkan pada hasil uji ANOVA didapat signifikan F sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan variabel Motivasi (X_1), variabel Kompensasi (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan dengan variabel Kinerja Pegawai (X_3).

b. Uji t

Untuk mengetahui apakah masing-masing variabel Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), maka dilakukan pengujian sig t_{hitung}. Untuk Uji sig t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara hasil sig t_{hitung} dengan 0.05 yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh dengan nilai signifikan t_1 = 0.007 < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Dari tabel 4.18 diperoleh yakni karena nilai signifikan $t_2 = 0.001 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan.

Dari tabel 4.18 diperoleh yakni karena nilai signifikan $t_3 = 0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa antara variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan.

C. Pembahasan

Berdasarkan analisa di atas didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari (2008), Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) dan Nafrizal (2012). Artinya semakin tinggi pengaruh motivasi semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan semakin rendah pengaruh motivasi semakin rendah kinerja pegawai. Motivasi kerja akan mempunyai peranan penting terhadap kinerja dari instansi baik itu dari segi kualitas mupun kuantitas. Para pegawai termotivasi untuk tidak pindah kerja, karena masa depan akan terjamin apabila para pegawai melihat perkembangan instansi saat ini. Akan Tetapi terbinanya hal-hal tersebut dalam instansi belum menjamin pegawai termotivasi untuk bekerja secara baik tanpa adanya kepuasan kerja, Karena tanpa kepuasan kerja motivasi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

tidak akan berkembang. Dalam suatu instansi manusia merupakan factor produksi yang berperan untuk menunjang dalam menggerakan aktivitasnya. Aktivitas dapat berjalan dengan baik apabila instansi dapat memenfaatkan serta mengelola faktor manusia dengan sebaik mungkin. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh instansi untuk mempertahankan pegawainya yaitu dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai pada instansi sangat penting untuk kesejahteraan para pegawai. Mereka akan merasa sangat puas selama mereka bekerja, apabila suasana lingkungan kerja yang mendukung sehingga mereka dapat bekerja sama dengan teman sekerja, sikap atasan yang penuh perhatian kepada pegawai, dan besarnya gaji yang diterima pegawai dalam mencukupi kebutuhan.

Berdasarkan analisa di atas didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikan lebih kecil dari 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012). Artinya semakin tinggi pengaruh kompensasi semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan semakin rendah pengaruh kompensasi semakin rendah pula kinerja pegawai. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi sangat penting bagi individu dan instansi. Penting bagi pegawai perseorangan karena merupakan ukuran nilai pegawai mereka. Dan penting bagi instansi karena merupakan cermin daripada organisasi

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

untuk mempertahankan pegawai agar mempunyai loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi bagi instansi. Untuk mencapai keadaan tersebut maka instansi menganggap pemberian kompensasi kepada pegawai sangatlah penting terutama bagi pegawai operasionalnya. Kompensasi yang diberikan berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas dan lain sebagainya. Dimana pemberian kompensasi tersebut penilaiannya didasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan kerja pegawai sebagai wujud timbal balik atas kinerja pegawai tersebut kepada instansi. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai harus diimbangi dengan kompensasi yang sesuai. Karena tanpa adanya kesesuaian kinerja yang dicapai dengan kompensasi yang didapat maka tujuan instani akan sulit terwujud. Kompensasi merupakan wujud timbal balik atas kinerja pegawai yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelangsungan hidup instansi.

Berdasarkan analisa di atas didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya signifikan lebih kecil dari 0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari (2008), Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) dan Nafrizal (2012). Artinya semakin tinggi pengaruh kepuasan kerja semakin tinggi pula kinerja pegawai, dan semakin rendah pengaruh kepuasan kerja semakin rendah pula kinerja pegawai. Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung pada selisih antara harapan, kebutuhan atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Pegawai yang memperoleh kepuasan kerja dengan sendirinya mereka akan melakukan pekerjaan dengan baik. Jika imbalan yang diterima sama atau lebih besar dari yang diharapkan, menyebabkan kepuasan. Sebaliknya jika imbalan yang diterima lebih kecil dari yang diharapkan maka menyebabkan ketidakpuasan. Kepuasan kerja akan memicu pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan instansi maupun kebutuhan pegawai akan tercapai.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari penelitian mengenai analisis variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisa didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.
2. Berdasarkan hasil analisa didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, artinya semakin besar kompensasi maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.
3. Berdasarkan hasil analisa didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

4. Berdasarkan hasil analisa didapat hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai signifikan lebih kecil dari 0.05, artinya semakin besar motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik kepada pegawai maupun pimpinan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi yang ada diharapkan pegawai untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan kesulitan yang terkait dengan tugasnya, untuk pimpinan juga diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dan setiap pegawai disarankan memiliki jiwa leadership sehingga dapat mempengaruhi pegawai yang lain dalam team work.
2. Diharapkan pihak instansi memberikan tunjangan pensiun yang adil dan layak, memberikan tunjangan kesehatan sehingga tidak risau mengenai

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

biaya pengobatan yang mahal dan memberikan bonus sesuai dengan jasa atas pekerjaan yang dilaksanakan

3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, diharapkan pegawai tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja saya, gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga dan seluruh pegawai bertanggung jawab terhadap output pekerjaan.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Daftar Pustaka

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012

Anoraga, Pandji, (2006). *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta: Jakarta

Anwar Prabu Mangkunegara, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Arep Ishak, Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti.

Arikunto, Suharsimi, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

As'ad, M. (2000). *Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.

Azwar, S. (2006). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Bandura, A. (2007). *Self Efficacy. The Exercise of a Control*. New York: W.H. Freeman and Company

Bernardin dan Russel, (2003). *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, New. York

Byars, Lloyd L dan Rue, Leslie W, (2005). *Human Resource Management*, 8edition. MCGraw-Hill, Irwin

Danim, Sudarman. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

Davis, Keith dan Newstrom, (2006), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta

Dessler Gary, (2006). *Manajemen Personalia*. Prehalindo. Jakarta.

Eddy Suranta Dan Pranata Puspa Midiastuty, (2003)." Analisis Hubungan Struktur Kepemilikan Manajerial Nilai Perusahaan Dan Investasi Dengan Model Persamaan Liniear Simultan". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia* Vol.6, No 1, H 54-68

George R. Terry. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). PT. Bumi Aksara: Bandung.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Ghozali, Imam, (2005). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Undip. Semarang

Gibson, Ivancevich & Donnely, (2006), *Organization Behavior*, New Jersey: Allyn & Bacon, inc.

Greenberg, Jerald, Robert Baron. (2003). Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work). Eight edition, Prentice Hall

Hamzah B. Uno, (2007). *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Ida Ayu Brahmasari, (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia), *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.10, No. 2, September 2008

Ilyas.Y. (2001). *Kinerja Teori Penilaian & Penelitian*. Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM UI, Depok

Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl. (2007). *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, Penerjemah Muh. Shobaruddin, Jakarta : Rineka Cipta.

Lexy J., Moleong, (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja. Rosdakarya.

Malayu Hasibuan, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta

Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor

Maryoto, Susilo, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. UGM

Mathis Robert L, Jackson John H. (2009). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Penerbit Salemba.

Miftah Thoha, (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Moekijat, (2002). *Manajemen Personalia*. Alumni Bandung

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

42352.pdf

Moh. Nazir, (2009). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor

Mondy dan Noe, (2008). *Human Resource Management*, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Nafrizal, (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi MAPOLDA Aceh, *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 2, No. 1, November 2012

Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, (2008), *Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage*. Third Edition. McGraw-Hill Companies. Inc, Boston

Notoatmodjo S. (2009). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.

Panggabean, S., Mutiara, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia

Pareek, Udai. (2005). *Perilaku Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*, Jakarta : Pustaka

Payaman J. Simanjuntak. (2005) Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI

Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE

Riduwan, (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta

Rivai, Veithzal, (2004). *Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Penerbit PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Robbins, S.P., (2006). *Organizational Behaviour*, Prentice Hall International, Inc

Ruky, Achmad. (2001). *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sarwono, Sarlito, Wirawan. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Balai Pustaka

Sedarmayanti. (2001). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Shobaruddin, (2005). Perilaku Organisasi dan Perilaku Personalia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Siagian, Sondang P., (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.

Snell, Scott., Bohlander, George, (2010). *Principles of Human Resource Management*, Edisi 15

Stoner, JAF. (2006). *Manajemen*, Jilid I. Edisi Kedua, Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sugiyono, (2003), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.

_____, (2009), *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Suranta, Sri. (2003). *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika.Vol 15. No 2. Hal: 116-138

Surya Dharma. (2007). *Manajemen Kinerja, Falsafah teori dan Penerapannya*, Jogyakarta: Penerbit Pustaka Belajar.

Swansburg, R. C. (2009). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta : EGC

T. Hani Handoko, (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE.

Thomas S.Bateman, Scott A, Snell, (2010). *Manajemen Kepemimpinan dan Kolaborasi Dalam Dunia yang Kompetitif*. Jakarta: Salemba Empat

Timpe, A.Dale. Penerjemah Sofyan Cikmat. (2002). *Kinerja : Seri Manajemen Sumber Daya Manusia 6*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo

Winardi, (2004). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada

Wiyono, Slamet, (2007). *Managemen Potensi Diri*. Jakarta: PT Grasindo.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

KUESIONER

Dengan hormat saya mohon kesediaan para rekan kerja untuk membantu mengisi angket/kuesioner yang saya sajikan ini untuk mendukung penyelesaian penelitian yang saya lakukan.

Pada kesempatan ini saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan semua rekan kerja yang telah meluangkan banyak waktu untuk membantu mengisi angket/kuesioner ini dengan apa adanya sesuai dengan kenyataan sebenarnya.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

CS = Cukup Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin Anda:
   a. Pria b. Wanita
2. Usia Anda : _____ tahun
3. Lama bekerja :
   a. 1 – 2 tahun b. 3 – 4 tahun c. 5 – 6 tahun d. > 6 tahun

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

KUESIONER
VARIABEL MOTIVASI (X_1)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan						
2.	Saya melakukan pekerjaan hingga tuntas						
3.	Saya bekerja dengan baik dengan tujuan mendapatkan penghargaan dari perusahaan						
4.	Saya bekerja untuk menunjukan prestasi kerja yang baik						
5.	Saya berusaha untuk bisa menjadi orang yang berpengaruh di dalam kelompok						
6.	Saya mencari kesempatan untuk bisa menjadi orang yang memiliki wewenang setelah pimpinan/atasan						
7.	Saya menghabiskan waktu luang bersama teman-teman kerja						
8.	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja yang berbeda departemen						
9.	Suasana lingkungan kerja mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja						
10.	Saya membantu pekerjaan teman yang terkait dengan tugas saya						

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

KUESIONER
VARIABEL KOMPENSASI (X_2)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Kompensasi yang diberikan instansi telah sesuai dengan yang diharapkan dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari						
2.	Komisi yang diterima cukup memadai						
3.	Bonus yang saya terima, sesuai dengan jasa atas pekerjaan yang saya laksanakan						
4.	Tunjangan kesehatan yang saya terima membuat saya tidak risau mengenai biaya pengobatan yang mahal						
5.	Instansi memberikan tunjangan pensiun yang adil dan layak						
6.	Saya merasa instansi menetapkan kebijakan yang baik bagi para pegawai						
7.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang menurut saya cukup menarik dan sesuai dengan minat saya						
8.	Saya yakin akan memiliki karir yang baik di instansi						
9.	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada sekarang sekarang						
10.	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan saya sehingga membantu saya dalam menyelesaikan tugas saya sehari-hari						

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

KUESIONER
VARIABEL KEPUASAN KERJA (X_3)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya						
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya						
3.	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan sekerja saya						
4.	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap output bekerja						
5.	Selalu tersedia kesempatan yang cukup besar bagi saya untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang saya miliki						
6.	Saya merasa kebijakan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara yang berhubungan dengan karir pegawainya dilaksanakan dengan baik oleh pihak instansi						
7.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga						
8.	Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan oleh Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Aceh Utara						
9.	Keadilan kebijakan promosi pegawai berlangsung dengan baik						
10.	Frekuensi waktu promosi pegawai dirasa sudah tepat						

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

KUESIONER
VARIABEL KINERJA PEGAWAI (X_4)

No	Deskripsi Pernyataan/Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Bobot
		5	4	3	2	1	
1.	Saya mengikuti instruksi pimpinan dalam bekerja sesuai dengan peraturan						
2.	Saya menambah wawasan pengetahuan, keterampilan untuk menunjang tugas						
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk menjaga kesehatan baik mental dan fisik						
4.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan walaupun harus terlambat pulang						
5.	Saya membantu pekerjaan teman yang tertinggal jika saya memiliki waktu luang						
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa pernah meninggalkan tugas keesokan harinya						
7.	Saya mengerjakan tugas kantor dengan cepat untuk mencapai target						
8.	Saya selalu mengambil inisiatif dalam melaksanakan setiap pekerjaan						
9.	Saya selalu menciptakan hubungan kerja yang harmonis untuk mencapai hasil kerja yang maksimal						
10.	Saya selalu mengeluarkan gagasan yang sifatnya dapat mengembangkan kinerja organisasi						

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

HASIL SKOR

VARIABEL MOTIVASI (X1)

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	37
2	5	5	5	3	1	1	1	4	4	4	33
3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	4	22
4	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	18
5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
6	3	4	3	1	1	1	1	4	4	2	24
7	3	1	1	5	5	5	5	5	4	4	38
8	1	1	2	4	4	5	5	5	5	2	34
9	5	5	5	1	1	3	5	5	4	3	37
10	5	4	4	4	4	4	1	1	1	2	30
1i	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
12	5	4	5	4	1	1	1	4	4	3	32
13	4	1	1	1	4	5	5	5	5	4	35
14	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	40
15	3	1	3	1	1	1	3	4	4	3	24
16	5	5	5	5	5	4	2	1	1	1	34
17	4	4	5	4	4	5	3	1	1	1	32
18	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	18
19	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	40
20	5	5	3	1	1	2	5	4	4	3	33
21	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
22	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	23
23	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	42
24	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
25	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	44
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	15
28	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	44
29	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	3	3	2	2	2	1	1	1	3	22
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	26
34	4	3	3	2	3	1	2	2	1	2	23
35	5	4	5	4	5	3	4	4	3	3	40
36	3	2	3	3	2	3	1	2	2	4	25

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	3	4	5	4	3	5	5	4	4	2	39
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
40	3	2	2	1	1	3	2	3	3	1	21
41	3	4	3	3	2	4	3	2	2	1	27
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	40
46	5	4	4	4	3	5	3	4	4	2	38
47	5	4	4	3	3	4	3	3	3	2	34
48	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	25
49	5	5	5	5	5	5	4	1	1	1	37
50	5	5	5	3	1	1	1	4	4	4	33
51	1	1	1	1	2	3	3	3	3	4	22
52	4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	18
53	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
54	3	4	3	1	1	1	1	4	4	2	24
55	3	1	1	5	5	5	5	5	4	4	38
56	1	1	2	4	4	5	5	5	5	2	34
57	5	5	5	1	1	3	5	5	4	3	37
58	5	4	4	4	4	4	1	1	1	2	30
59	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
60	5	4	5	4	1	1	1	4	4	3	32
61	4	1	1	1	4	5	5	5	5	4	35
62	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	40
63	3	1	3	1	1	1	3	4	4	3	24
64	5	5	5	5	5	4	2	1	1	1	34
65	4	4	5	4	4	5	3	1	1	1	32
66	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	18
67	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	40
68	5	5	3	1	1	2	5	4	4	3	33
69	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
70	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	23
71	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	42
72	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
73	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	44
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	15
76	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	44
77	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	45

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	4	3	3	2	2	2	1	1	1	3	22
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	26
82	4	3	3	2	3	1	2	2	1	2	23

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

HASIL SKOR

VARIABEL KOMPENSASI (X2)

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	4	5	3	1	1	39
2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	20
3	1	1	1	2	5	2	3	4	3	4	26
4	3	2	3	4	1	1	1	1	2	4	22
5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
6	4	4	4	4	2	1	1	5	5	5	35
7	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	40
8	1	1	3	5	5	4	4	3	4	4	34
9	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	18
10	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
11	2	4	2	3	1	1	1	4	5	3	26
12	2	1	1	1	3	4	4	5	5	4	30
13	1	1	2	4	4	4	5	5	5	4	35
14	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	40
15	5	5	4	4	4	5	1	1	1	2	32
16	5	4	5	3	5	5	3	1	1	1	33
17	4	5	3	1	1	1	5	4	5	5	34
18	1	1	1	1	4	4	1	4	2	2	21
19	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	40
20	4	2	4	3	3	4	3	1	1	1	26
21	2	5	3	3	1	1	5	5	4	3	32
22	4	2	1	3	3	2	3	2	2	1	23
23	4	4	2	3	1	3	4	3	3	3	30
24	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	47
25	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	45
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	3	2	1	1	2	1	1	1	2	18
28	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	44
29	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	40
30	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
31	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	44
32	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	45
33	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	22
34	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	26
35	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	45
36	4	3	2	2	2	1	1	2	2	3	22

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	2	5	4	5	5	3	4	5	5	5	43
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	2	1	2	2	3	3	2	1	2	3	21
41	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	27
42	4	3	3	2	2	3	2	2	2	4	27
43	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	41
44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
45	2	4	5	4	4	3	4	5	5	5	41
46	2	3	2	3	2	4	4	3	4	2	29
47	1	3	2	3	1	3	3	3	4	2	25
48	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	35
49	5	5	5	5	5	4	5	3	1	1	39
50	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	20
51	1	1	1	2	5	2	3	4	3	4	26
52	3	2	3	4	1	1	1	1	2	4	22
53	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
54	4	4	4	4	2	1	1	5	5	5	35
55	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	40
56	1	1	3	5	5	4	4	3	4	4	34
57	4	3	3	1	1	1	1	1	1	2	18
58	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
59	2	4	2	3	1	1	1	4	5	3	26
60	2	1	1	1	3	4	4	5	5	4	30
61	1	1	2	4	4	4	5	5	5	4	35
62	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	40
63	5	5	4	4	4	5	1	1	1	2	32
64	5	4	5	3	5	5	3	1	1	1	33
65	4	5	3	1	1	1	5	4	5	5	34
66	1	1	1	1	4	4	1	4	2	2	21
67	5	5	5	5	1	1	3	5	5	5	40
68	4	2	4	3	3	4	3	1	1	1	26
69	2	5	3	3	1	1	5	5	4	3	32
70	4	2	1	3	3	2	3	2	2	1	23
71	4	4	2	3	1	3	4	3	3	3	30
72	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	47
73	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	45
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	4	3	2	1	1	2	1	1	1	2	18
76	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	44
77	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	40

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

78	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46
79	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	44
80	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	45
81	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	22
82	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	26

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

HASIL SKOR

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	4	39
2	4	5	5	1	1	1	1	4	4	5	31
3	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	20
4	5	3	1	1	5	5	4	5	5	5	39
5	1	1	3	5	5	4	5	5	5	5	39
6	5	5	5	1	1	2	5	5	5	4	38
7	5	5	5	4	5	5	1	1	3	5	39
8	5	5	4	5	5	4	4	3	1	1	37
9	4	4	5	5	1	1	1	4	5	5	35
10	4	3	1	1	4	4	4	3	5	4	33
11	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	37
12	5	5	4	1	1	3	5	5	5	5	39
13	5	5	5	4	5	5	1	1	3	5	39
14	5	5	5	5	4	5	5	3	1	1	39
15	5	5	5	3	1	1	1	5	5	4	35
16	3	1	1	5	5	5	3	4	4	4	35
17	1	1	2	5	5	5	5	4	5	5	38
18	4	3	1	1	1	1	1	3	2	3	20
19	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	39
20	4	2	1	1	1	1	1	4	3	4	22
21	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	44
22	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	42
23	4	3	3	1	3	1	1	3	2	4	25
24	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	45
25	5	5	3	5	2	4	3	5	5	4	41
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
27	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	20
28	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
29	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	44
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
31	4	2	5	5	4	5	4	5	4	5	43
32	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	42
33	2	1	3	2	4	3	3	2	3	2	25
34	4	1	2	2	3	3	1	1	2	3	22
35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
36	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
38	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	44
39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
41	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
45	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	40
46	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	38
47	2	2	2	4	2	3	4	4	3	4	30
48	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	45
49	1	1	3	5	5	5	5	5	5	4	39
50	4	5	5	1	1	1	1	4	4	5	31
51	4	3	3	3	2	1	1	1	1	1	20
52	5	3	1	1	5	5	4	5	5	5	39
53	1	1	3	5	5	4	5	5	5	5	39
54	5	5	5	1	1	2	5	5	5	4	38
55	5	5	5	4	5	5	1	1	3	5	39
56	5	5	4	5	5	4	4	3	1	1	37
57	4	4	5	5	1	1	1	4	5	5	35
58	4	3	1	1	4	4	4	3	5	4	33
59	1	1	1	4	5	5	5	5	5	5	37
60	5	5	4	1	1	3	5	5	5	5	39
61	5	5	5	4	5	5	1	1	3	5	39
62	5	5	5	5	4	5	5	3	1	1	39
63	5	5	5	3	1	1	1	5	5	4	35
64	3	1	1	5	5	5	3	4	4	4	35
65	1	1	2	5	5	5	5	4	5	5	38
66	4	3	1	1	1	1	1	3	2	3	20
67	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	39
68	4	2	1	1	1	1	1	4	3	4	22
69	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	44
70	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	42
71	4	3	3	1	3	1	1	3	2	4	25
72	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	45
73	5	5	3	5	2	4	3	5	5	4	41
74	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
75	4	3	1	1	1	1	2	2	2	3	20
76	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47
77	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	44

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

78	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
79	4	2	5	5	4	5	4	5	4	5	43
80	2	4	4	4	5	5	4	4	5	5	42
81	2	1	3	2	4	3	3	2	3	2	25
82	4	1	2	2	3	3	1	1	2	3	22

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

HASIL SKOR

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (X4)

No	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
2	4	5	4	1	1	1	1	5	5	5	32
3	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	21
4	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
6	5	5	5	5	3	1	1	5	5	4	39
7	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	40
8	1	1	3	5	5	4	4	5	5	5	38
9	4	5	5	1	1	2	4	4	5	5	36
10	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	34
11	5	4	5	4	5	5	5	3	1	1	38
12	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	40
13	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	40
14	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	1	1	1	4	5	5	4	36
16	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	36
17	5	4	5	3	1	1	5	5	5	5	39
18	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	21
19	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	40
20	4	2	2	3	4	3	2	1	1	1	23
21	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
22	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	12
23	4	3	3	1	3	1	1	3	3	4	26
24	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	46
25	5	5	3	5	2	4	4	5	5	4	42
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	3	1	2	1	1	2	2	2	3	21
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
29	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	44
32	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	43
33	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	26
34	4	1	3	2	3	3	1	1	2	3	23
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	45
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	2	2	3	3	1	2	1	2	3	3	22
41	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	26
42	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	41
46	3	4	3	4	3	4	4	4	5	5	39
47	2	2	2	4	3	3	4	4	3	4	31
48	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	46
49	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
50	4	5	4	1	1	1	1	5	5	5	32
51	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	21
52	5	5	5	5	5	1	1	3	5	5	40
53	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	40
54	5	5	5	5	3	1	1	5	5	4	39
55	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	40
56	1	1	3	5	5	4	4	5	5	5	38
57	4	5	5	1	1	2	4	4	5	5	36
58	5	5	5	5	4	4	1	1	1	3	34
59	5	4	5	4	5	5	5	3	1	1	38
60	5	5	5	5	3	1	1	5	5	5	40
61	5	3	1	1	5	5	5	5	5	5	40
62	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	40
63	5	5	5	1	1	1	4	5	5	4	36
64	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	36
65	5	4	5	3	1	1	5	5	5	5	39
66	1	1	1	1	1	3	3	4	3	3	21
67	5	5	5	5	5	5	1	1	3	5	40
68	4	2	2	3	4	3	2	1	1	1	23
69	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
70	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	12
71	4	3	3	1	3	1	1	3	3	4	26
72	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	46
73	5	5	3	5	2	4	4	5	5	4	42
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	4	3	1	2	1	1	2	2	2	3	21
76	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
77	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	45

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
79	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	44
80	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	43
81	2	2	3	2	4	3	3	2	3	2	26
82	4	1	3	2	3	3	1	1	2	3	23

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

OUTPUT SPSS

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (X4)	37.0610	9.47035	82
Motivasi (X1)	34.9512	10.03316	82
Kompenasi (X2)	33.9878	9.37885	82
Kepuasan Kerja (X3)	37.3049	8.39413	82

Correlations

		Kinerja Pegawai (X4)	Motivasi (X1)	Kompenasi (X2)	Kepuasan Kerja (X3)
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai (X4)	1.000	.712	.768	.806
	Motivasi (X1)	.712	1.000	.673	.630
	Kompenasi (X2)	.768	.673	1.000	.697
	Kepuasan Kerja (X3)	.806	.630	.697	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai (X4)	.	.000	.000	.000
	Motivasi (X1)	.000	.	.000	.000
	Kompenasi (X2)	.000	.000	.	.000
	Kepuasan Kerja (X3)	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai (X4)	82	82	82	82
	Motivasi (X1)	82	82	82	82
	Kompenasi (X2)	82	82	82	82
	Kepuasan Kerja (X3)	82	82	82	82

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X1), Kompenasi (X2)[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (X4)

b. All requested variables entered.

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870[a]	.757	.747	4.76133

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X1), Kompenasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (X4)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5496.417	3	1832.139	80.817	.000[b]
	Residual	1768.278	78	22.670		
	Total	7264.695	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (X4)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X3), Motivasi (X1), Kompenasi (X2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.217	2.463		.088	.930
	Motivasi (X1)	.209	.075	.221	2.794	.007
	Kompenasi (X2)	.304	.087	.301	3.506	.001
	Kepuasan Kerja (X3)	.515	.092	.456	5.579	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (X4)

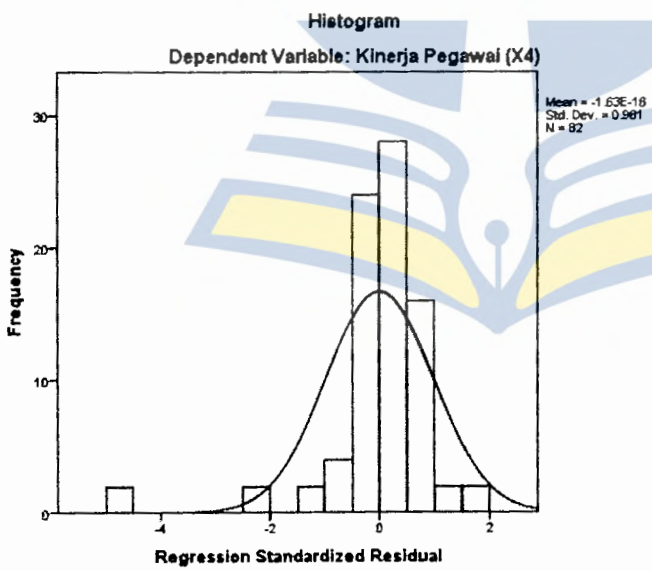
Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka

Residuals Statistics[a]

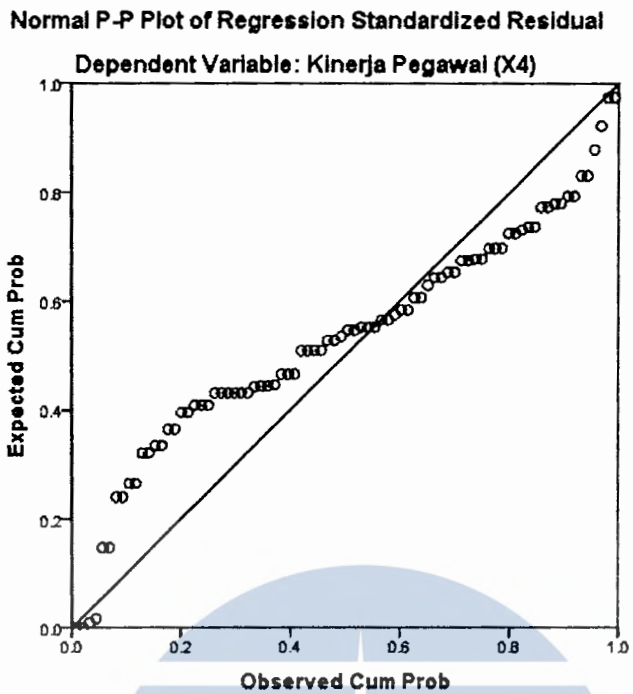
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19.1214	51.0955	37.0610	8.23754	82
Std. Predicted Value	-2.178	1.704	.000	1.000	82
Standard Error of Predicted Value	.530	1.681	1.004	.315	82
Adjusted Predicted Value	18.9703	51.1547	37.0816	8.22961	82
Residual	-21.63886	9.25463	.00000	4.67232	82
Std. Residual	-4.545	1.944	.000	.981	82
Stud. Residual	-4.769	2.043	-.002	1.027	82
Deleted Residual	-23.82906	10.22806	-.02061	5.11709	82
Stud. Deleted Residual	-5.630	2.087	-.024	1.135	82
Mahal. Distance	.017	9.108	2.963	2.387	82
Cook's Distance	.000	.576	.025	.092	82
Centered Leverage Value	.000	.112	.037	.029	82

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (X4)

Charts



Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka



Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka