



## **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN SEMARANG**

**Suwarto\*, Amin Kuncoro, Endro Pramono  
Institut Teknologi dan Bisnis Semarang**

### **ABSTRAK**

Studi ini mengkaji permasalahan tentang kinerja aparatur negara yang belum optimal dan hubungannya terhadap budaya organisasi pegawai negeri sipil dengan menggunakan tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang, 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang, 3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang, 4) Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang secara simultan. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang telah disebar dengan objek penelitian karyawan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang sebanyak 100 kuesioner (100 data). Teknik analisis yang peneliti gunakan adalah multivariate (termasuk yang menggunakan analisis regresi multivariate). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (independen) yaitu motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi, Tunjangan Kinerja

### **PENDAHULUAN**

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Tangkilisan (2002) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalau berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian, pegawai negeri dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien. Menyadari pentingnya peranan pegawai negeri tersebut pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk memberdayakan pegawai negeri sehingga memiliki kemampuan dan kinerja yang optimal

dalam upaya pencapaian tujuan nasional. Hal ini juga jelaskan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri. Pemerintah telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada pegawai negeri, menaikkan gaji dan tunjangannya, memberikan penghargaan, hukuman, dan lain sebagainya dengan harapan adanya peningkatan kinerja pegawai negeri. Namun, peningkatan kinerja para pegawai negeri belum juga menampakkan hasil yang memuaskan. Kinerja pegawai negeri di beberapa daerah memang sebagian telah dilakukan dengan baik, tetapi masih banyak juga daerah yang pegawai negerinya belum mampu bekerja secara profesional. Hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai negeri yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Bukti yang terlihat di lapangan seperti, pada hari biasa hanya beberapa pegawai yang datang tepat waktu, saat jam kerja sering pegawai tidak ditemukan di tempat kerja. Kemudian banyak masyarakat yang mengeluhkan sulitnya memperoleh pelayanan dari pegawai negeri.

Untuk melakukan pembenahan terhadap kinerja pegawai khususnya PNS, di Indonesia memang sangat sulit karena masalah ini bukan hanya menyangkut tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan akan tetapi juga menyangkut mental, etos, dan budaya kerja dari aparatur pemerintah. Di Indonesia, jumlah pegawai negeri sipil mencapai tak kurang dari lima juta orang. Namun, dari jumlah itu, menurut mantan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Feisal Tamim, sekitar 60%-nya tidak cukup profesional dan produktif. Pegawai mangkir saat jam kantor atau usai hari libur nasional hingga kini memang masih menjadi persoalan di berbagai instansi pemerintah. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja di kalangan PNS belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif ([www.uinjkt.ac.id](http://www.uinjkt.ac.id)). Dengan demikian, pembenahan kinerja pegawai negeri haruslah berorientasi terhadap pembenahan budaya kerja, sehingga akan tercipta aparatur pemerintah yang profesional dan produktif.

Dinas Pendidikan sebagai bentuk kepanjangan tangan dari pemerintah pusat terutama yang berhubungan dengan aspek mencerdaskan kehidupan bangsa, tentunya harus didukung dengan kemampuan pegawai negeri yang berkualitas. Untuk itu, perlu adanya pengembangan kinerja pegawai negeri sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Seperti instansi pemerintah lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja pegawai negeri sipil, instansi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Semarang juga demikian, masih banyak keluhan-keluhan masyarakat yang menyatakan buruknya kinerja pegawai negeri sipil dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat terutama dengan tenaga-tenaga profesional (guru). Persaingan dalam era globalisasi semakin hari dirasakan semakin ketat, oleh sebab itu pembenahan manajemen sumber daya manusia sangat penting dan harus diperhatikan oleh pimpinan untuk menjaga eksistensi. Agar bisa menjaga keberhasilan dan kelangsungan hidup, maka seorang pemimpin harus selalu menjaga dan meningkatkan sumberdaya yang dimilikinya termasuk didalamnya meningkatkan disiplin dan kinerja. Di samping itu, dalam rangka mencapai tujuan yang hendak dicapai, masih diperlukan pula kemampuan pimpinan untuk memberikan motivasi. Motivasi adalah dorongan yang ditimbulkan agar pegawai atau staf mau melakukan kegiatan yang efektif.

Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang merupakan instansi yang mengurus Pegawai Negeri Sipil, terutama bagi kaum pendidik atau guru, sehingga peran aktif dari institusi tersebut sangat dinanti-nanti para guru di Kabupaten Semarang. Kebijakan yang ditetapkan merupakan kebijakan yang menyangkut hajat hidup orang banyak khususnya para guru atau pendidik. Berdasarkan latar belakang permasalahan tentang kinerja aparatur negara yang belum optimal dan hubungannya terhadap kinerja yang muaranya untuk pelayanan

kepada masyarakat, maka perlu kiranya kajian yang lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap pegawai negeri sipil di instansi tersebut. Dengan demikian, penulis pun tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruhnya motivasi, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai khususnya pada pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang. Untuk itu penulis bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang secara simultan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan. Motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya.

Berikut adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya, yaitu menurut McClelland dalam Anwar Prabu (2011) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal”. Veizthal Rivai (2011) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Malayu S. P Hasibuan (2006) menyatakan bahwa “Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dengan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam diri setiap orang yang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan.

### **Disiplin Kerja**

Moukijat (2010) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata Latin “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Nitisemito (2006) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Setelah diuraikan beberapa

pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut di atas dapatlah dikatakan bahwa disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin. Dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku, dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009). Pegawai bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Pendapat Notoadmojo (2003), kompensasi adalah yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

### **Kinerja**

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) pegawai, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik, di sisi lain kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja. Wibowo (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi**

Menurut Margono (2010), populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Dalam penelitian ini populasi yang akan diambil adalah semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang, dengan masa kerja minimal dua tahun. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 130 responden.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti (Bambang Prasetyo, 2006). Peneliti dapat memilih beberapa orang yang dianggap mewakili populasi tersebut. Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati (Ferdinand, 2006). Jumlah sampel yang ada di penelitian ini berjumlah 100 responden, karena 100 responden ini didapat dari tiap variabel bebas dan terikat yang mewakili sejumlah 25 responden, dimana dalam penelitian ini memiliki 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

## Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang pengambilan objeknya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dengan menggunakan berbagai cara tertentu (Mas'ud, 2004).

## Uji Instrumen

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pertanyaan yang diajukan kepada responden, untuk itu diperlukan adanya uji validitas dan reabilitas pada masing-masing butir pertanyaan agar diperoleh data yang valid.

### ▪ Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data, maka dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas (kesahihan) menggambarkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dapat mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila instrumen itu mengukur dengan tepat apa yang akan diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang hendak diungkapkannya dalam penelitian. Dengan demikian, uji validitas ini diharapkan dapat menggambarkan konsistensi internal. Uji validitas dilakukan dengan prosedur sebagai berikut:

1. Membagi daftar pertanyaan menjadi sejumlah butir pertanyaan.
2. Data skor tiap-tiap responden dimasukkan ke dalam tiap-tiap butir dan dihitung pula skor total.
3. Masing-masing pertanyaan dengan skor totalnya dikorelasikan dengan menggunakan teknik korelasi *moment* tangkar (*product moment*) dengan rumus sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

Keterangan:

$r_{xy}$	: korelasi <i>moment</i> tangkar
$N$	: cacah subyek uji
$\sum X$	: sigma/jumlah X (skor butir)
$\sum X^2$	: sigma/jumlah X yang dikuadratkan
$\sum Y$	: sigma/jumlah Y (skor total)
$\sum Y^2$	: sigma/jumlah Y yang dikuadratkan
$\sum XY$	: sigma tangkar

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dalam SPSS. Untuk mengukur valid tidaknya instrumen ditentukan dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan koefisien dengan nilai tabel koefisien pada taraf signifikansi 5% atau taraf kepercayaan 95%.

1. Apabila  $r_{xy} > r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Apabila  $r_{xy} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### ▪ Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik

(Arikunto, 2006: 178). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Reliabilitas adalah index yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipakai dua kali mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relatif sama, maka alat ukur tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan program SPSS *for Windows*. Selain menggunakan bantuan SPSS uji reliabilitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan rumus *product moment* sebagai berikut ini:

$$\alpha = \frac{kr}{1 - (k - 1)r}$$

Keterangan:

- $\alpha$  : koefisien *alpha*
- k : jumlah item
- r : rata-rata korelasi item

*Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > r tabel. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r *alpha* positif atau > r tabel, maka pernyataan reliabel
2. Jika r *alpha* negatif atau < r tabel, maka pernyataan tidak reliabel.

### **Alat Analisis**

Analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah data hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut ini:

- **Analisis Deskriptif**

Metode analisis data yang dimaksudkan adalah untuk memperjelas dari data yang diperoleh. Dalam analisis deskriptif yang akan dibahas antara lain mengenai pembahasan terhadap hasil perhitungan dari analisis kuantitatif, serta kondisi yang ada di dalam obyek.

- **Analisis Kuantitatif**

Yaitu cara-cara ilmiah yang diserapkan untuk menganalisis data penyelidikan yang berupa angka-angka yang diserapkan perhitungan atau data yang diukur dengan angka dalam penelitian ini untuk menguji motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai untuk digunakan analisis statistik.

- **Analisis Persamaan Regresi**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2006):

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : variabel dependen (kinerja pegawai)
- $X_1$  : variabel motivasi

- X<sub>2</sub> : variabel disiplin kerja
- X<sub>3</sub> : variabel kompensasi
- b<sub>1</sub> : koefisien regresi motivasi
- b<sub>2</sub> : koefisien regresi disiplin kerja
- b<sub>3</sub> : koefisien regresi kompensasi
- e : *error* (tingkat kesalahan)

## Uji Model

### ▪ Uji F/Uji Simultan/Berganda

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar  $\alpha = 5\%$ . Pengujian regresi simultan dapat dilakukan dengan menggunakan “F” *test* melalui analisis variabel dengan formulasi berikut ini:

$$F = \frac{Ms\ Reg}{Ms\ Res}$$

Keterangan:

- N : banyaknya pasangan data (ukuran sampel)
- K : jumlah variabel bebas
- R<sup>2</sup> : koefisien determinasi
- Ms Reg : *mean square of regression*
- Ms Res : *mean square of residual*

Adapun langkah-langkah pengujian regresi berganda adalah sebagai berikut ini. Langkah pertama, menentukan hipotesis pengujian yaitu Ho:  $\beta_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Ha:  $\beta_1, \beta_2, \beta_3 > 0$ , berarti ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah kedua, menentukan kriteria uji sisi kanan, maka dapat diperiksa tabel F 0,05: df, digunakan tingkat kehandalan 95%. Langkah ketiga, menentukan perhitungan F hitung dengan rumus sebagai berikut ini.

$$F_{hitung} = \frac{Ms\ Reg}{Ms\ Res}$$

Langkah keempat, menentukan hasil pengujian dengan kriteria pengujian sebagai berikut ini:

1. Ha diterima bila F hitung > F tabel.
2. Ho diterima bila F hitung < F tabel.

Pengujian regresi berganda selain dengan menggunakan uji F hitung juga dapat dilakukan menggunakan uji signifikansi yaitu dengan melihat F sig dibandingkan dengan besarnya nilai F (dalam tabel SPSS, Anova). Dengan kriteria pengujian berikut ini:

1. Ha diterima bila F > F sig.
2. Ho diterima bila F < F sig.

### ▪ Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Nilai *adjusted R Square* digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel independen secara simultan/berganda dapat mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan nilai

*adjusted R Square* ini dapat diketahui besarnya pengaruh variabel lain di luar model regresi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut ini:

$$1 - \frac{\Sigma(y - y^1)^2 / n - k - 1}{\Sigma(y - \bar{y})^2 / (n - 1)}$$

Keterangan:

- y : nilai kinerja pegawai
- y<sup>1</sup> : nilai variabel dependen yang diprediksi
- $\bar{y}$  : nilai rata-rata variabel dependen
- n : ukuran sampel
- k : jumlah variabel independen kolom nilai kontingensi

## Uji Hipotesis

### ▪ Uji Parsial (Uji t)

Uji partial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Langkah pertama, menentukan hipotesis pengujian yaitu Ho:  $\beta < 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Ha:  $\beta > 0$ , berarti ada pengaruh positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesa dalam penelitian ini adalah:

1. Ho:  $\beta_1 = 0$ , yaitu tidak ada pengaruh antara variabel independen motivasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai.  
Ha:  $\beta_1 > 0$ , yaitu ada pengaruh positif antara variabel independen motivasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai.
2. Ho:  $\beta_2 = 0$ , yaitu tidak ada pengaruh antara variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja.  
Ha:  $\beta_2 > 0$ , yaitu ada pengaruh positif variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja.
3. Ho:  $\beta_3 = 0$ , yaitu tidak ada pengaruh antara variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai.  
Ha:  $\beta_3 > 0$ , yaitu ada pengaruh positif variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Langkah kedua, menentukan kriteria uji 1 sisi kanan dengan tingkat kehandalan ( $\alpha = 0,05$ ) dengan  $df = n - k - 1$ , maka akan didapat nilai t tabel. Langkah ketiga, melakukan perhitungan t hitung bisa dicari dengan formulasi berikut ini:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t : tingkat signifikan (t hitung) yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel
- r : koefisien korelasi
- n : banyaknya sampel

Langkah keempat, menentukan hasil pengujian dengan menggunakan kriteria pengujian. Bila t hitung < t tabel berarti Ho diterima dan Ha ditolak atau bila t hitung > t tabel berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS adalah:

1. Jika tingkat signifikansi (t hitung) > *alpha* 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Jika tingkat signifikansi ( $t$  hitung)  $< \alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## PEMBAHASAN

Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi, maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut ada yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang

Hasil pengujian statistik serta pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh hubungan positif dan tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,949 signifikansi hitung 0,54 hasil  $t$  hitung  $< t$  tabel, dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa jika motivasi pegawai untuk bekerja di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang meningkat kinerja juga meningkat akan tetapi peningkatannya tidak sebanding dengan peningkatan motivasi. Konsisten dengan penelitian SL. Triyaningsih (2012), Tengku Indra Putra dan Endang Sutisna (2012), Muhamad Holil dan Agus Sriyanto (2012) menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang

Hasil pengujian statistik telah membuktikan terdapat pengaruh hubungan negatif tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar -2,573 tingkat signifikansi 0,12 dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh dengan *slope negative* dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa jika disiplin kerja pegawai di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang naik kinerja pegawai justru turun. Konsisten dengan penelitian M. Thoha Mahmum (2010), Tengku Indra Putra dan Endang Sutisna (2012), yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh hubungan positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 7,777 tingkat signifikansi 0,000 hasil  $t$  hitung  $> t$  tabel, dengan demikian,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa pemberian kompensasi kepada para pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang meningkatkan kinerja pegawai. Konsisten dengan penelitian M. Thoha Mahmum (2010) dan I Made Yusa Dharmawan (2011) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh, motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang

Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan atau secara berganda motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang. Konsisten dengan penelitian, Muhamad Holil dan Agus Sriyanto (2012) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta meninjau teori dan penelitian terdahulu, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang. Hal ini membuktikan bahwa semua pegawai mempunyai semangat untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang sehingga perlu dilakukan penelitian lebih mendalam lagi mengenai hal ini.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Semarang. Hal ini membuktikan bahwa para pegawai telah menerima gaji dan tunjangan sesuai dengan peraturan dari pemerintah pusat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. 1991. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Gramedia.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, Syharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2009. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Comings. 2004. *Special Treat among C & L's Large Output for Impossible Crime Fans is the Collection of Joseph Short Stories*. England: Banner.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Personalial, Edisi Ketiga*. Jakarta: Erlangga.
- Ferdinand, A. T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BPFE Undip.
- Hasibuan. P. S. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Putra, dkk. 2012. *Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Kerja terhadap Kinerja*. Jurnal Ekonomi. Riau: Universitas Pekanbaru.
- Made, I, Yusa Dharmawan. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Hotel Nikki Denpasar*. Jurnal Tesis dipublikasi.

- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Milkovich, George T. and Boudreau, John W. 2008. *Human Resource Management*. Boston: Irwin Homewood.
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Muhaimin. 2004. *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia, Cetakan Kesembilan, Edisi Keempat*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notheadmodjo, S. 2005. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek, Cetakan Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal Sagala, Jauvani, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2 Ed.)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins S. P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Klaten: Intan Sejati.
- Sastrohadiwiryono & Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman, J. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedjono. 2008. *Pengukuran Kinerja Karyawan Budaya Produktif*. Jakarta: Rajawali Grafindo.
- Soeprihantono. 2008. *Kinerja Karyawan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Studies Involving Indonesian International Work Groups (Brandt, 1997; Tjitra, 2001; Panggabean, 2001; and Panggabean, 2002) *Reveal that Conflicts and Frictions*.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistik*. Bandung: Tarsito Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi dan Anwar, S. 2004. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Tangkilisan & Hersel Nogi S. 2002. *Kebijakan Manajemen Publik yang Membumi*. Yogyakarta: YPAPI dan Lukman Offset.
- Toha, M. 2010. *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya*. Jurnal Ekonomi dipublikasi.
- Triyaningsih, S. L. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Penghulu*. Jurnal Ekonomi dipublikasi. Solo: Universitas Slamet Riyadi.
- Wibowo, Wahyu. 2007. *Cara Cerdas Menulis Artikel Ilmiah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.