

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN
KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

SKRIPSI

**Oleh
ASMIATI ASAF
NIM 105720510714**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
2018**

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI
SULAWESI SELATAN

ASMIATI ASAF

105720510714

Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Jurusan Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR

2018

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

❖ MOTTO HIDUP

“Sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) maka bekerja keraslah (dalam urusan lain)”

(al-Qur'an: Surah Al-insyirah ayat 6 dan 7)

“Do not delay until tomorrow what you can do today”

”(Jangan tunda sampai besok apa yang bisa engkau kerjakan hari ini)”

❖ PERSEMBAHAN

Tiada yang MAHA PENGASIH DAN MAHA PENYAYANG selain Engkau Ya ALLAH...Syukur alhamdulillah berkat rahmat dan karunia-Mu ya Allah, saya bisa menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini. Karya Tulis ilmiah ini kupersembahkan untuk kedua orang tua tercinta almarhum Bapak Asaf Majid dan Ibu Binti Aminah dan seluruh keluarga besar saya yang selama ini memberi semangat serta doa yang tiada henti-hentinya



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 860 837

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan
Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan
Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : **Asmiati Asaf**

Nim : 105720510714

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan Penguji
Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Kamis Tanggal 30 Agustus 2018 pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Agustus 2018

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Andi Mappatempo, SE., MM
NIDN : 0921037201

Pembimbing II

Ir. H.M. Akib Agussalim, MM
NIDN : 0014106010

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM: 903 078

Ketua Jurusan Manajemen

Muh. Nur. Rasyid, SE., MM
NBM: 108 5576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

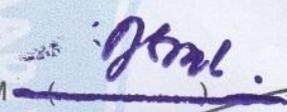
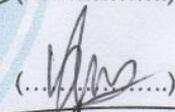
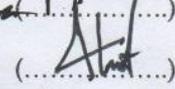
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Asmiati Asaf**, NIM : **105720510714**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/2018 M, Tanggal 18 Dzulhijjah 1439 H/ 30 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

18 Dzulhijjah 1439 H
Makassar, _____
30 Agustus 2018 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE.,MM
(Rektor Unismuh Makassar) 
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE.,MM
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 
4. Penguji : 1. Dr. Buyung Romadhoni, SE.,M.Si 
2. Faidhul Adziem, SE.,M.Si 
3. M. Hidayat, SE, MM. 
4. Linda Arisanti Razak, SE,M.Si.AK 

Disahkan Oleh:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong SE.,MM
NBM : 903 078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411) 860 132 Makassar 90221

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Asmiati Asaf**
Stambuk : 105720510714
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : **Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan**

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah diujikan pada tanggal 30 Agustus 2018.

Makassar, Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Asmiati

Asmiati Asaf

Diketahui Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

Ismail Rasulong, SE, MM
NBM : 903078

Muh. Nur R, SE., MM
NBM : 1085576



KATA PENGANTAR



Syukur ALHAMDULILLAH penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Staf Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua Penulis Almarhum Bapak Asaf Majid dan Ibu Binti Aminah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta Azhari Asaf dan misdalifah Asaf yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah diberikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur. Rasyid., SE.,MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Mappatempo Badawi, SE.,MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ir. H. M. Akib Agussalim ,MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Teman-teman MAN 11-14 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongannya selama ini.

10. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Agustus 2018

Penulis

ABSTRAK

ASMIATI ASAF, TAHUN 2018. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Terhadap Kinerja Staf Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, Skripsi Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Pembimbing I Dr. Andi Mappatempo Badawi, dan Pembimbing II Ir. H. M. Akib agussalim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, dan komitmen terhadap Kinerja Staf Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian kuantitatif

Sampel pada penelitian ini adalah 35 orang pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. metode analisis yang digunakan adalah uji T (parsial), analisis koefisien determinasi (R^2) dan analisis regresi linear berganda

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan Kepuasan kerja dan Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci : Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

ASMIATI ASAF, TAHUN 2018. Influence of Compensation, Job Satisfaction, and Commitment to the Performance of Employees of South Sulawesi Education Office, Thesis Management Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by Advisor I Dr. Andi Mappatempo Badawi And Advisor II Ir. Muhammad Akib

This study aims to determine the Effect of Compensation, Job Satisfaction, and commitment to the Employee Performance of the South Sulawesi Provincial Education Office. The type of research used in research is quantitative research methods

The sample of this research is 35 employees of Education Department of South Sulawesi Province. The method of analysis used is T test (partial), coefficient of determination analysis (R^2) and multiple linear regression analysis

From the results of this study indicate that Compensation does not have a significant positive effect on the performance of employees of the South Sulawesi Education Agency, while job satisfaction and commitment have a significant positive effect on the performance of employees of the South Sulawesi Provincial Education Office.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, and Performance

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan penelitian	4
D. Manfaat penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Manajemen dan Fungsi Sumber Daya Manusia	6
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
B. Kompensasi.....	11
1. Pengertian Kompensasi.....	11
2. Jenis-jenis Kompensasi.....	13
3. Tujuan dan manfaat Kompensasi.....	16

4. Faktor yang mempengaruhi kebijakan Kompensasi	18
C. Kepuasan Kerja.....	20
D. Komitmen Organisasi.....	23
1. Teori Komitmen Organisasi.....	22
2. Faktor-faktor Komitmen Organisasi	23
E. Kinerja	25
1. Pengertian Kinerja dan Penilaian Kerja	25
2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	26
3. Pihak-pihak yang dapat menilai Kinerja	26
4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
F. Penelitian Empiris	28
G. Kerangka Pikir	31
H. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	33
A. Jenis / Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	33
E. Jenis dan Sumber Data	34
F. Defenisi Operasional Variabel.....	35
G. Pengukuran Instrumen Penelitian.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran umum tempat penelitian	43
1. Sejarah singkat instansi	43
2. Visi dan misi	45

3. Struktur Organisasi	47
B. Penyajian Data.....	48
a. Karakteristik Responden penelitian	48
b. Uji validitas	51
c. Uji reabilitas.....	54
d. Analisis deskriptif	56
e. Hasil asumsi klasik data.....	59
f. Hasil analisis regresi linear berganda	61
g. Hasil uji hipotesis	62
h. Koefisien determinan	64
i. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Penelitian empiris.....	30
TABEL 3.1 Defenisi operasional.....	30
TABEL 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin.....	49
TABEL 4.2 Data responden berdasarkan usia.....	49
TABEL 4.3 Data responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	50
TABEL 4.4 Status kepegawaian responden.....	51
TABEL 4.5 Uji validitas variabel Kompensasi.....	51
TABEL 4.6 Uji validitas variabel Kepuasan kerja.....	52
TABEL 4.7 Uji validitas variabel Komitmen.....	53
TABEL 4.8 Uji validitas variabel Kinerja.....	53
TABEL 4.9 Uji Reabilitas variabel Kompensasi.....	54
TABEL 4.10 Uji Reabilitas variabel kepuasan kerja.....	54

TABEL 4.11 Uji Reabilitas variabel komitmen.....	55
TABEL 4.12 uji Reabilitas variabel kinerja.....	55
TABEL 4.13 Tanggapan responden tentang variabel kompensasi.....	56
TABEL 4.14 Tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja....	57
TABEL 4.15 Tanggapan responden tentang variabel komitmen.....	58
TABEL 4.16 Tanggapan responden tentang variabel kinerja.....	58
TABEL 4.17 Uji Multikoleniaritas.....	60
TABEL 4.18 Hasil analisis regresi berganda.....	62

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka pikir	32
GAMBAR 4.1 Struktur organisasi	47
GAMBAR 4.2 Grafik uji normalitas	63
GAMBAR 4.3 Grafik uji heteroskedastisitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang industri dan teknologi jauh lebih cepat dibandingkan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai tingkah laku manusia serta di bidang sosial lainnya. Perubahan teknologi tersebut membawa akibat yakni perubahan-perubahan dalam sifat, fisik maupun mental dari pekerjaan serta perubahan dalam struktur organisasi.

Manusia sebagai salah satu aspek pendukung dalam perubahan-perubahan sehingga dibutuhkan potensi-potensi sumber daya yang potensial untuk mengikuti perkembangan teknologi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang pokok dan terpenting dibandingkan faktor produksi lainnya, karena manusia memiliki karsa, dan kebutuhan hidup baik dalam bentuk materil maupun spiritual. Ketidakesesuaian antara kebutuhan dan hasil yang diharapkan merupakan salah satu faktor yang dapat memicu terjadinya kelesuan dan kejenuhan dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian khusus. Kompensasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Aspek kompensasi merupakan motivator yang dapat meningkatkan prestasi kerja, ini merupakan pemberian balas jasa kepada faktor-faktor produksi (SDM) yang bekerja secara maksimal dalam peningkatan produktivitas kerja instansi. Baik berupa kompensasi langsung (finansial) dalam bentuk uang maupun kompensasi tidak langsung (non- finansial) seperti penghargaan.

Kompensasi menjadi hal dalam memotivator kinerja karyawan sebab akan mendorong karyawan yang berprestasi untuk bekerja lebih baik, bekerja secara efektif, dan efisien dalam mengelolah organisasi, serta mendorong stabilitas pertumbuhan ekonomi.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Septawan (2014) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu hal yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang tidak merasa nyaman dan kurang di hargai dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada potensi yang karyawan miliki. Menurut Mila Badriyah (2015) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Kreitner dan Kinicki (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena

orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan instansi pemerintah yang bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan. Sebagai instansi yang memegang peranan penting dalam dunia pendidikan tentunya instansi tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan kualitas sumber daya manusia terutama dengan memberikan Kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai, serta memberikan dorongan kearah perkembangan kegiatan lainnya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan maka penulis akan mengkaji dan membahas lebih dalam mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Staf Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka yang menjadi Rumusan masalah adalah:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Staf Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Staf Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Staf Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain bagi peneliti, bagi akademis, dan bagi pihak manajemen

- a) Bagi Peneliti yaitu Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti lebih lanjut.
- b) Bagi Akademisi yaitu Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan

dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang dipelajari di bangku kuliah.

- c) Bagi pihak manajemen yaitu penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam pengambilan kebijaksanaan terutama bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen dan Fungsi Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peranan penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah penetapan jumlah dan kualitas, penarikan dan penempatan, program kesejahteraan, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, penilaian prestasi kerja, pengaturan mutasi, pensiun dan pemutusan hubungan kerja, pemantauan undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia bukan perkara yang mudah. Tenaga kerja diharapkan mampu, cakap, dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Bohlarander dan Snell (2010), Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Menurut mangkunegara (2013), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, Pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a) Perencanaan Perencanaan (human resources planning) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- b) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c) Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan

dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugas nya dengan baik.

- d) Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e) Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan , seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f) Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- g) Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer nya serta

berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- h) Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
- i) Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- j) Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k) Pemberhentian (separation) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini

disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 Tahun 1964. Dapat disimpulkan dengan pengelolaan yang baik atas fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah dasar tercapainya tujuan (goal) organisasi/perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin, agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya yang harus ditanggung oleh suatu instansi atau perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja, loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar dari karyawan.

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi hal-hal lainnya.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Septawan (2014) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan—

pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan kepada perusahaan demi kemajuan perusahaan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian.

2. Jenis-jenis Kompensasi

Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Slamet (2007) :

a. Kompensasi langsung diantaranya :

a) Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.

b) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan

dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional Contoh dari penghasilan tidak tetap :

1. Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.

2. Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
3. Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
4. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
5. Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

b. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

a) Tunjangan karyawan.

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

b) Tunjangan Jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

Menurut Handoko (2008:183) kompensasi dibedakan menjadi beberapa macam, antara lain :

1) Kompensasi Langsung (direct compensation) terdiri dari:

Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok

- a. Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lain dengan tidak memandang jam kerja.
- b. Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.

2) Kompensasi Tidak Langsung (Kompensasi Pelengkap)

Kompensasi pelengkap (Fringe Benefits) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Kompensasi Finansial dan Kompensasi non finansial

Menurut Bangun (2012), "Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan". Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1) Kompensasi finansial langsung.

Menurut Bangun (2012) "Kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (base payment) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif)".

2) Kompensasi finansial tidak langsung.

Malthis (2006), menjelaskan bahwa "Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yaitu imbalan tidak langsung yang

diberikan kepada karyawan sebagai anggota organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun”.

Kompensasi non finansial

Selain kompensasi dalam bentuk finansial, ada juga kompensasi dalam bentuk non finansial. Menurut Simamora (2006), kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang itu bekerja. Menurut Riva'i (2004), kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang.

3. Tujuan dan manfaat kompensasi

Kompensasi acapkali disebut juga penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

1) Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008),

adalah sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati

- b. Kepuasan kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya
- c. Pengadaan efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah
- d. Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya
- e. Stabilitas karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil
- f. Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku
- g. Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya
- h. Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2) Manfaat pemberian kompensasi dalam organisasi atau perusahaan:

- a. Sebagai transaksi Etika, kompensasi melukiskan transaksi bermoral dalam istilah kompensasi yang berkeadilan bagi orang dan karyawan.
- b. Sebagai transaksi Ekonomi, dengan terdapatnya kompensasi terhadap pegawai, organisasi akan memproduksi lebih banyak dengan mutu lebih baik. sementara itu pegawai mendapatkan penghasilan untuk mencukupi kebutuhannya.
- c. Sebagai transaksi Sosial, kompensasi melukiskan transaksi sosial karena organisasi ialah kumpulan orang dan karier ialah sesuatu yang pokok dalam jalinan antar perseorangan dan organisasi.
- d. Sebagai transaksi politik, kompensasi melukiskan transaksi politik karena melekat penggunaan daya dan akibat.
- e. Sebagai transaksi psikologi, karier menggambarkan kontrak psikologi antara manusia dengan organisasi dimana perseorangan menukarkan sebagian jenis sikap yang diinginkan organisasi bagi upah dan sumber kepuasan lainnya.

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi

Menurut Handoko (2008) penentuan besarnya kompensasi

dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

- 1) Suplai dan permintaan tenaga kerja.

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus

memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

2) Serikat karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

3) Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

4) Kemampuan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan

untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

5) Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (premium) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

6) Kendala - Kendala Pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal terhadap pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi organisasi. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah.

C. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena bila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari

pekerjaannya, maka semangat mereka akan turun, absensi dan keterlambatan meningkat dan menjadi suatu perubahan penting. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya.

Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli.

Wilson Bangun (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2013) menyatakan Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

Dibawah ini terdapat teori-teori tentang kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005:120).

1) Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah sebagai berikut.

- a) Input, adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja, dan sebagainya.
- b) Outcome, adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, kesempatan untuk berprestasi, atau mengekspresikan diri.
- c) Comparison person, adalah seseorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- d) Equity-in-equity, jadi menurut teori ini puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan input-outcome pegawai lain (comparison person). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (equity) maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2) Teori perbedaan (*discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada yang diharapkan maka ia akan merasa puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan akan menjadikan pegawai tidak puas.

3) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu:

a. Faktor pemeliharaan (*Maintenance Factors*)

Meliputi administrasi, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

b. Faktor pemotivasian (*motivational factors*)

Meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggungjawab.

D. Komitmen organisasi

1. Teori komitmen organisasi

Robbins dan Judge, (2008) memberikan definisi bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Terwujudnya situasi yang kondusif manakala karyawan dan organisasi memiliki sinergi yang sama dalam orientasi pencapaian tujuan, berusaha keras mencapai target yang ditentukan adalah suatu kemestian ketika seorang karyawan memihak pada organisasi. Komitmen organisasi amat dibutuhkan dalam hal ini.

Menurut Robins dan Coulter (2010) komitmen organisasi adalah “derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut”.

menurut Mathis dan Jackson (2006), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi serta berkeinginan untuk tinggal bersama dengan organisasi.

2. Faktor-faktor komitmen organisasi

Menurut Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

E. Kinerja

1. Pengertian Kinerja dan Penilaian kerja

Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2006) mengemukakan bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkuprawira dan Hubeis, 2007) mengemukakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi

Menurut Rivai (2005) : Penilaian Kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena sistem yang dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah mengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka untuk mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan standar yang telah disetujui dengan para penyelia mereka.

Griffin (2005) menyatakan penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan dalam rangka menentukan sejauh mana karyawan melakukan pekerjaan secara efektif.

Menurut Mondy (2008) Penilaian kerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja memiliki sejumlah tujuan dalam organisasi (Robbins, 2006) , yaitu:

- a) Manajemen menggunakan penilaian untuk mengambil keputusan personalia secara umum, misalnya dalam hal promosi, transfer, ataupun pemberhentian.

- b) Penilaian memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan. Dalam hal ini, penilaian menjelaskan keterampilan dan daya saing para pekerja yang belum cukup tetapi dapat diperbaiki jika suatu program yang memadai dikembangkan .
- c) Penilaian kinerja dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan.
- d) Memenuhi tujuan umpan balik yang ada terhadap para pekerja tentang bagaimana organisasi memandang kinerja karyawan.
- e) Sebagai dasar untuk mengalokasikan atau menentukan penghargaan

3. Pihak-pihak yang dapat menilai kinerja

Pihak-pihak yang dapat menilai kinerja adalah:

- a) Atasan langsung Penilaian kinerja mayoritas dilaksanakan oleh atasan langsung karena memang merekalah yang bertanggung jawab terhadap kinerja bawahannya. Sekalipun begitu, sejumlah organisasi mengakui mengalami kemunduran dalam hal ini, karena banyak juga pimpinan yang tidak memenuhi persyaratan
- b) Bawahan berada dalam posisi yang tepat untuk menilai efektivitas manajerial. Pendukung pendekatan ini percaya bahwa atasan sangat menyadari kebutuhan kelompok kerja dan dapat membuat pekerjaan lebih baik. Sebaliknya, kritikus khawatir bahwa bawahan takut akan pembalasan.

c) Peers

Kekuatan utama untuk menilai kinerja adalah rekan kerja, yang memiliki kinerja dan pandangan yang khas, terutama dalam tugas-tugas tim.

d) Evaluasi diri

Jika karyawan memahami tujuan dan kriteria untuk evaluasi, mereka memiliki posisi yang baik untuk menilai kinerja mereka sendiri.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat Penilaian kinerja, Rivai (2005) mengemukakan: manfaat bagi karyawan yang dinilai bagi karyawan yang dinilai,, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah antara lain:

- 1) Meningkatkan motivasi kerja.
- 2) Adanya kejelasan standard hasil yang diharapkan karyawan.
- 3) Umpan balik dan kinerja lalu yang akurat dan konstruktif.
- 4) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
- 5) Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja. dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
- 6) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi ke atas.
- 7) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- 8) Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka dapat mengatasinya.

F. Penelitian Empiris

1. Suwardi dan joko Utomo (2011). judul jurnal Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai Sekretariat daerah kabupaten Pati. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif. hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten pati.
2. Yudi Supiyanto (2015). Judul jurnal Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan dan Kinerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain atau rancangan korelasional. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, kompetensi SDM dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP.
3. Rahadian Fernanda (2016). Judul jurnal Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta.

4. Akhmadi prabowo, Arief Alamsyah, Noermijati (2016). Judul jurnal Pengaruh Kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan kontrak di RS Bhayangkara hasta brata batu malang. Metode penelitian yang digunakan deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu. Hasil penelitian juga menunjukkan ada pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan melalui kepuasan kerja, yang berarti semua hipotesis penelitian dapat dibuktikan.
5. Nurul Hidayah (2016). Judul jurnal Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan Pendekatan survey kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kompensasi dan kepuasan kerja dibagian keuangan dan akuntansi UNY berada pada kategori sedang sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, kondisi kinerja karyawan masih pada kategori yang baik

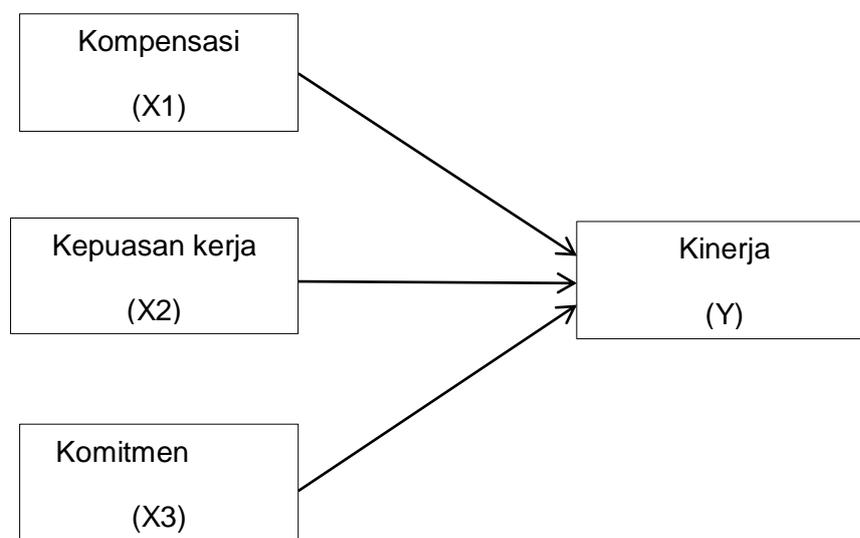
Tabel 2.1

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Suwardi Joko utomo (2011)	Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja	Metode deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional

		pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Pati		terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.
2	Yudi Supiyanto (2015)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan dan Kinerja	pendekatan kuantitatif dengan desain atau rancangan korelasional	Kompensasi, kompetensi SDM dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP
3	Rahadian Fernanda (2016)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	analisis deskriptif, analisis kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta.
4	Akhmadi Prabowo Arief Alamsyah Noermijati (2016)	Pengaruh Kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat dan bidan kontrak di RS Bhayangkara hasta brata batu malang		
5	Nurul Hidayah (2016)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.		

G. Kerangka Pikir

Berdasarkan Permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, penulis membuat kerangka pemikiran yang menjelaskan tentang sistematika kerja penelitian ini, yaitu sebagaimana terlihat dalam gambar ini :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

H. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1 Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
- H2 Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
- H3 Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis / Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif. Sebagai langkah awal penulis mengumpulkan data sehubungan dengan topik menggunakan buku, internet dan referensi lainnya dalam memperoleh landasan teori dan cara untuk menganalisis data.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian dan penyusunan laporan adalah 2 (dua) dimulai dari bulan Mei – Juli 2018

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008), "Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan pada bagian kasubag kepegawaian dan hukum.

Menurut Sugiyono (2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka sampel dari penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah 39 orang..

D. Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data melalui :

1. Observasi lapangan dilakukan melalui hasil pengamatan secara langsung pada obyek penelitian terutama mengenai Kompensasi, Kepuasan kerja, dan Komitmen dalam kaitannya dengan kinerja pegawai yang diterapkan oleh Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Kuesioner yaitu menyebarkan selebaran angket atau pertanyaan yang diisi oleh responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Pengukuran yang digunakan untuk mengukur instrument atas tanggapan responden adalah menggunakan skala likert dengan interval 1 sampai 5 menyesuaikan pertanyaan yang diajukan. Contoh interval jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan : Sangat tidak setuju, skor = 1, Tidak setuju, skor = 2, ragu-ragu, skor = 3, setuju, skor = 4 dan sangat setuju, skor = 5

E. Jenis dan Sumber data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Jenis data terdiri dari :s

- a. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan dan yang diperoleh dari pihak instansi dalam bentuk informasi maupun lisan
- b. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari instansi dalam bentuk angka

2. Sumber data

- a. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari instansi dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, berupa sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta data lainnya
- b. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner

F. Defenisi operasional variabel

Defenisi operasional variabel akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

a. Variabel bebas (X1) Kompensasi

Kompensasi tidak langsung didefenisikan sebagai pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

b. Variabel bebas (X2) kepuasan kerja

Kepuasan kerja didefenisikan sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja

c. Variabel bebas (X3) Komitmen

Komitmen Organisasi didefenisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

d. Variabel terikat (Y) Kinerja

Kinerja didefenisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Defenisi operasional variabel dan indikator

Nama variabel	Defenisi operasional	Indikator
Kompensasi (X1)	Kompensasi tidak langsung didefenisikan sebagai pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.	a. Cuti b. Program pension c. Tunjangan karyawan

Kepuasan kerja (X2)	evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> a. rekan kerja b. kondisi kerja c. kedisiplinan
Komitmen (X3)	keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> a. Affective commitment (komitmen afektif), keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi b. Continuance commitment (komitmen berkelanjutan), kesadaran tentang kerugian yang dihadapi bila meninggalkan pekerjaannya. c. normative commitment (komitmen normative) kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis
Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang	<ul style="list-style-type: none"> a. kualitas kerja b. kuantitas kerja c. pelaksanaan tugas d. tanggungjawab

	diberikan kepadanya.	
--	-------------------------	--

Sumber : Sedarmayanti (2011), Anwar Prabu Mangkunegara (2009), veithzal Rivai (2009) dan Ega Praja Rimata (2014) Pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

G. Pengukuran Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) skala likert digunakan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala likert (likert'ss summated ratings).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kemanfaatan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
- b. Jawaban Setuju diberi bobot 4
- c. Jawaban Ragu-ragu diberi bobot 3
- d. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Instrument penelitian (kuisisioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuisisioner perlu dilakukan pengujian atas kuisisioner

dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas karena validitas dan reabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrument penelitian (kuesioner) yaitu:

a. Uji validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kesasihan tiap item atau butir pernyataan dalam angket (kuesioner). Instrument dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pernyataan dengan skor total (sugiyono, 2012). Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala likert, maka metode yang digunakan yaitu pearson correlation yang dikenal dengan rumus korelasi product moment,

Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidak kuesioner dalam instrumen yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika koefisien relasi r hitung r table dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrument berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrument dinyatakan valid

2) Jika koefisien relasi r hitung r table dengan tingkat signifikansi 5% maka item-item pernyataan yang terdapat dalam instrumen tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka item pernyataan dalam instrumen dinyatakan tidak valid

b. Uji Reabilitas

Reabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bias berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, alat untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reabilitas antar penilai). Reabilitas tidak sama dengan validitas, artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya reabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reabilitas. Reabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati

angka 1. Kesepakatan secara umum reabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reabilitas adalah cronbach Alpha dengan cara membandingkan nilai Alpha dengan standarnya, dengan ketentuan jika :

- 1) Nilai Cronbach Alpha 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai Cronbach Alpha 0,21 s.d. 0,40, berarti agak`reliabel
- 3) Nilai Cronbach Alpha 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabelsss
- 4) Nilai Cronbach Alpha 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai Cronbach Alpha 0,81 s.d. 1,00, berarti reliabel

Jika nilai alpha > 0.7 artinya reabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakannya sebagai berikut :

- 1) Jika alpha > 0.80 berarti reliabilitas.
- 2) Jika alpha antara 0.81 – 1.00 berarti sangat reliabilitas.
- 3) Jika alpha 0.42 – 0.61 maka cukup. Jika alpha < 0.40 berarti agak reliabilitas rendah.
- 4) Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mempelajari hubungan antara variable yaitu hubungan antara satu variable independen (X) dengan variabel dengan variabel dependen (Y), analisis ini digunakan untuk mengetahui variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel dependen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Kepuasan kerja

X3 = Komitmen

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error

d. Uji parsial t (uji t)

Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (sendiri) terhadap variabel independennya. Proses pengujian

ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df)

a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan dependen.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum objek penelitian

1. Sejarah singkat Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Latar belakang terbentuknya kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, yaitu pada masa terbentuknya Negara Indonesia Timur (NIT) yang dikepalai oleh Menteri Pengajaran yang bernama Katoppo. Kantor wilayah pada waktu itu bertempat di gedung SMA Candra Kirana yang sekarang berada di jalan Sungai Tangka. Pada

tahun 1946-1950, Departemen Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan berubah menjadi Inspektur Pendidikan Daerah Sulawesi Selatan yang dikepalai oleh Azis Nompo. Pada tahun 1950 Inspektur Pendidikan di daerah Sulawesi Selatan berubah namanya menjadi Kantor Jawatan Pengajaran Provinsi Sulawesi Selatan yang dikepalai oleh H. Sondat dan wakilnya Mangindaan. Kantor tersebut bertempat di kantor Walikota Madya Tk. II Ujung Pandang yang sekarang berada di jalan Jenderal Ahmad Yani. Pada tahun 1957 kantor tersebut berubah nama menjadi Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan Tenggara. Tahun 1961 kantor tersebut dijabat oleh S. N. Turangan dan wakilnya H. Laside. Kemudian pada bulan Agustus 1964, H. Laside diangkat sebagai Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan sampai pada tahun 1967 dan pada tahun itu juga jabatan diserahkan kepada Syamsudin Tang. Tahun 1968, Kepala Perwakilan Departemen Pendidikan Dasar dan Kebudayaan diserahterimakan dari Syamsudin Tang kepada E. Agus Salim Mokodompit, M. A. sebagai kepala biro Organisasi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Pada tanggal 19 Desember 1979 jabatan Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan kepada Drs. A. Rasyid yang sebelumnya sebagai Staf Ahli Menteri Pendidikan dan Kebudayaan di Jakarta. Tanggal 11 Desember 1981 jabatan tersebut beralih dari Drs. A. Rasyid kepada Letkol Soepomo. Pada tanggal 22 Februari 1983 Kepala Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan

Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan kepada Drs. Athallah. Tahun 1987 terjadi pergantian pimpinan dari Drs. Athallah kepada Drs. Aminuddin Mahmud. Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor : 09/MPK/1991 tanggal 17 februari 1991, jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan dari Drs. Amiruddin Machmud kepada Drs. Abdul Djabbar. Selanjutnya, keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor: 217/C/1993 pergantian jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 4 januari 1994 dari Drs. Abdul Djabbar diganti oleh Drs. Amiruddin Maula yang sebelumnya menjabat sebagai kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Kemudian jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan dari Drs. Amiruddin Maula kepada Ir. H. M. Arifin Thalib. Pada tanggal 1 Januari 2001, jabatan kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulawesi Selatan diserahkan dari Ir. H. M. Arifin Thalib kepada Drs. Ngaro, M. Pd. Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor: 173/O/1983 tentang struktur organisasi vertikal, tata kerja kepala kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan kebudayaan Sulawesi Selatan berubah nama menjadi kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang dijabat oleh Drs. Ngaro, M. Pd dan Wakilnya Drs. A. Muh. Noer Sanusi, M. Si. Pada tanggal 25 April 2003, Drs. H Ngaro, M. Pd.

Menyelesaikan masa jabatannya sebagai Kepala Dinas Pendidikan dan digantikan oleh Drs. H. A. Muh. Noer Sanusi, M. Si. dan Drs. Hanafi Mappasomba, M. Pd. sebagai wakilnya. Setelah tanggal 31 Oktober 2005 Drs. H.A. Muh. Noer Sanusi, M. Si. mengakhiri masa jabatannya dan diganti oleh Drs. H. A. Patabai Pabokori (hingga sekarang ini) yang sebelumnya menjadi bupati Kabupaten Bulukumba dan Drs. H. Hanafi Mappasomba tetap menjadi Wakil Kepala Dinas Provinsi Sulawesi Selatan dan pada tanggal 1 November 2006 Drs. Hanafi Mappasomba, memasuki masa jabatan sehingga digantikan oleh Drs. Muh. Saleh Gottang.

2. **Visi dan misi**

Visi : Terwujudnya layanan pendidikan khusus dan pendidikan

Layanan khusus yang bermutu dan terjangkau bagi anak

Usia sekolah

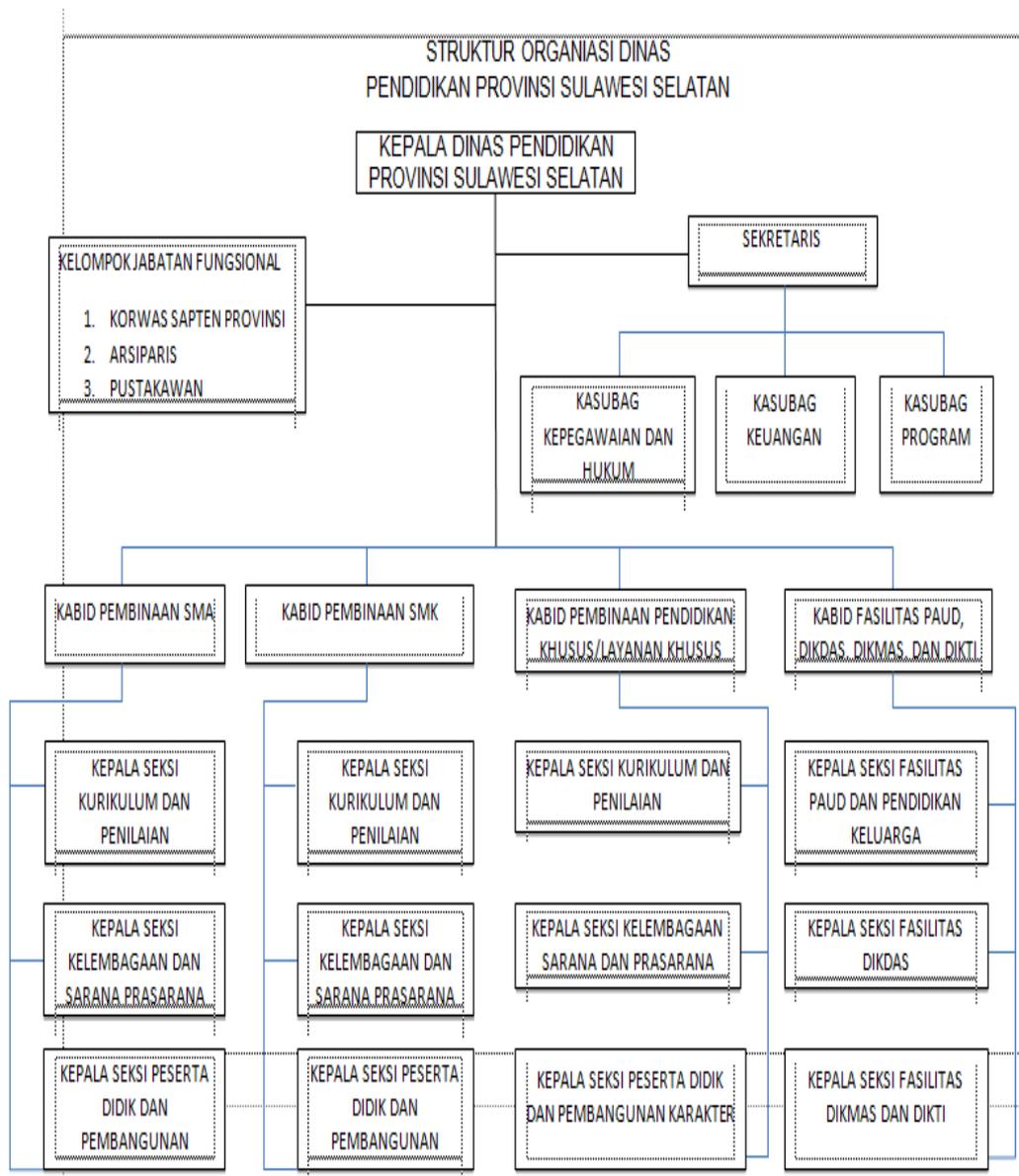
Misi :

1. Memberikan pendidikan yang sesuai dengan nilai kemanusiaan.
2. Memberikan akses pendidikan yang seluas-luasnya bagi peserta didik berkebutuhan khusus untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.
3. Meningkatkan pemahaman dan penghargaan terhadap perbedaan untuk menuju masyarakat yang demokratis.
4. Meningkatkan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan.
5. Mengembangkan pembaharuan manajemen pendidikan.

6. Memberdayakan lembaga pendidikan sekolah maupun luar sekolah dan meningkatkan partisipasi masyarakat..
7. Meningkatkan kesejahteraan sumber daya pendidikan.
8. Mengembangkan sistem dan iklim pengawasan yang lebih independen serta objektif.

3. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi Dinas Pendidikan dapat dilihat pada Gambar berikut:



B. Deskripsi responden

1. Karakteristik responden

Seperti yang dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi selatan. Namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diatas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut dapat diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang responden. Dalam penulisan ini responden berjumlah 35 orang. Jadi total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 35 rangkap. Deskripsi karakteristik dalam penelitian ini meliputi Usia, masa kerja dan pendidikan responden. Untuk lebih jelas penulis menguraikan beberapa karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Menurut jenis kelamin

Analisis terhadap responden menurut jenis kelamin dilakukan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin responden agar tidak terjadi perbedaan jenis kelamin dalam pengambilan sampel. Berikut ini adalah jenis kelamin responden disajikan dalam tabel 4.1

Tabel 4.1 :Data Responden Berdasarkan jenis kelamin

Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	19	54,2
Perempuan	16	45,7
Total	35	99,9

Sumber : Data diolah 2018

Sesuai tabel 4.1 diperoleh data bahwa dari 35 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 19 orang atau 54,2% dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau 45,7

b. Usia responden

Berdasarkan kelompok usia responden dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 :Data Responden Berdasarkan usia

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
20-30 tahun	6	17.1
31-40 tahun	5	14.2
41-50 tahun	13	37.1
51-60 tahun	11	34.3
Total	35	102.7

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diperoleh data bahwa jumlah responden terbanyak adalah dari kelompok umur antara 41-50 tahun dengan jumlah responden sebanyak 13 orang atau 37.1% , kemudian responden yang berumur antara 51-60 tahun dengan jumlah responden sebanyak 11 orang atau 34.3%, kelompok responden

yang berumur 20-30 tahun sebanyak 6 orang atau 17.1%, dan kelompok responden yang berumur 31-40 tahun sebanyak 5 orang atau 14.2%.

c. Pendidikan responden

Tingkat pendidikan responden mempengaruhi tingkat kemampuan dan kepercayaan diri seorang responden dalam menyelesaikan pekerjaannya. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi dari pada responden dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Data mengenai identifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 :Data Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	7 orang	20
S1	21 orang	60
S2	7 orang	20
Total	35 orang	100

Sumber: Data diolah 2018

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3 diatas dari 35 orang responden terdapat 7 orang atau 20% yang berpendidikan SMA, terdapat 21 orang yang berpendidikan S1 atau 60% dan 7 orang yang berpendidikan atau 20% S2.

d. Status kepegawaian responden

Tabel 4.4 :Data Responden Berdasarkan tingkat pendidikan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
PNS	27 orang	77,1
Honorar	8 orang	22,8
Total	35 orang	99,9

Sumber: Olah data 2018

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan status kepegawaian yang ditunjukkan pada tabel 4.4 diatas dari 35 orang responden terdapat 27 orang atau 77,1% yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), terdapat 8 orang atau 22,8% yang berstatus Pegawai Honorar.

2. Hasil penelitian

1. Uji validitas

a. Uji validitas Kompensasi (X1)

Validitas sebuah instrumen penelitian (kuesioner) ditunjukkan oleh nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Hasil uji validitas X_1 (Kompensasi) dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.5 uji validitas variabel (kompensasi) X1

Item pertanyaan	R-hitung	Keterangan
Q1	0,544	Valid
Q2	0,537	Valid
Q3	0,708	Valid
Q4	0,706	Valid
Q5	0,561	Valid
Q6	0,651	Valid

Sumber : olah data 2018

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01)

dan 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X_1 (Kompensasi) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji validitas Kepuasan kerja (X_2)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel X_2 :

Tabel 4.6 uji validitas variabel kepuasan kerja(x_2)

Item pertanyaan	R-hitung	Keterangan
Q7	0,792	Valid
Q8	0,592	Valid
Q9	0,685	Valid
Q10	0,749	Valid
Q11	0,652	Valid

Sumber : olah data 2018

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) dan 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X_2 (Kepuasan Kerja) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Variabel X_3 (Komitmen)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel X_3 :

Tabel 4.7 uji validitas variabel komitmen (X_3)

Item pertanyaan	R-hitung	Keterangan
Q12	0,680	Valid

Q13	0,572	Valid
Q14	0,663	Valid
Q15	0,497	Valid
Q16	0,722	Valid

Sumber : olah data 2018

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) dan 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel X3 (Komitmen) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

d. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)

Berikut hasil uji validitas untuk item pernyataan pada variabel Y:

Tabel 4.8 uji validitas variabel kinerja (Y)

Item pertanyaan	R-hitung	Keterangan
Q17	0,383	Valid
Q18	0,370	Valid
Q19	0,378	Valid
Q20	0,390	Valid
Q21	0,378	Valid

Sumber : olah data 2018

Berdasarkan hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai r-hitung (korelasi) di atas 0.3. Di sisi lain, nilai korelasi antar pernyataan dalam kuesioner signifikan pada taraf 1% (0.01) dan 5% (0.05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam variabel Y (Kinerja) pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

2. Uji reabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Kompensasi)

Reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel statistik. Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X₁ dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Reliabilitas Kompensasi

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N Of Items	keterangan
Kompensasi	0,651	6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,651, lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X₁ dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂(Kepuasan Kerja)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X₂ dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.10 Reliabilitas Kepuasan Kerja

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N Of Items	keterangan
Kepuasan kerja	0,723	5	Reliabel

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,723, lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X₂ dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X3 (Komitmen)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel X3 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.11 Reliabilitas Komitmen

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	keterangan
Komitmen	0,602	5	Reliabel

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,602, lebih dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel X₃ dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

d. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja)

Hasil pengujian item pernyataan dalam kuesioner pada variabel Y dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Reliabilitas Kinerja

Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	keterangan
Kinerja	0,763	5	Reliabel

Berdasarkan hasil uji statistik di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.763, lebih dari 0.60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Y dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian tingkat berikutnya.

3. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif dimaksudkan untuk menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Statistik deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel kompensasi (X1)

Variabel kompensasi dari penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator. Dalam tabel yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tersebut dari variabel kompensasi adalah kuesioner yang terdiri dari 6 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Tanggapan Responden tentang variabel kompensasi

Tanggapan Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	&	f	%	f	%	
Q1	13	37.1	20	57.1	2	5.7	0	0	0	0	4,31
Q2	7	20	19	54.3	8	22.9	1	2.9	0	0	3,91
Q3	6	17.1	19	54.3	9	25.7	1	2.9	0	0	3,86
Q4	2	5.7	28	80	3	8.6	2	5.71	0	0	3,86
Q5	4	11.4	31	88.6	0	0	0	0	0	0	4,11
Q6	13	37.1	22	62.9	0	0	0	0	0	0	4,37
total											24,42

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata butir pernyataan tertinggi pada Q6 yaitu sebesar 4,37 yang menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi responden memberikan tanggapan pada poin setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kompensasi mayoritas responden memberikan tanggapan pada poin setuju

b. Variabel kepuasan kerja (X2)

Variabel kepuasan kerja dari penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator. Dalam tabel yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tersebut dari variabel kepuasan kerja adalah kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Tanggapan Responden tentang variabel kepuasan kerja

Tanggapan	SS		S		KS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	&	F	%	f	%	
Q7	17	48,6	18	51,4	0	0	0	0	0	0	4,49
Q8	16	45,7	17	48,6	2	5,71	0	0	0	0	4,40
Q9	15	42,9	20	57,1	0	0	0	0	0	0	4,43
Q10	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	4,40
Q11	17	48,6	18	51,4	0	0	0	0	0	0	4,49
Total											22,21

Sumber: Data diolah 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata butir pernyataan tertinggi pada Q7 dan Q11 yaitu sebesar 4,49 yang menunjukkan bahwa pada variabel Kepuasan kerja responden memberikan tanggapan pada poin setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepuasan kerja mayoritas responden memberikan tanggapan pada poin setuju

c. Variabel komitmen (x3)

Variabel komitmen dari penelitian ini diukur dengan 3 (tiga) indikator. Dalam tabel yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tersebut dari variabel komitmen adalah kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Tanggapan Responden tentang variabel Komitmen

Tanggapan	SS		S		KS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	f	%	F	&	f	%	f	%	
Q12	11	31,4	23	65,7	1	2,9	0	0	0	0	4,29
Q13	12	34,3	22	62,9	0	0	1	2,9	0	0	4,29
Q14	9	25,7	22	62,9	2	5,7	2	5,7	0	0	4,09
Q15	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	4,40
Q16	9	25,7	25	71,4	1	2,9	0	0	0	0	4,23
Total											21,3

Sumber: Data diolah 2018

. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata butir pernyataan tertinggi pada Q12 dan Q13 yaitu sebesar 4,29 yang menunjukkan bahwa pada variabel Komitmen responden memberikan tanggapan pada poin setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel komitmen mayoritas responden memberikan tanggapan pada poin setuju

d. Variabel kinerja (Y)

Variabel kinerja dari penelitian ini diukur dengan 4 (empat) indikator. Dalam tabel yang digunakan untuk mengumpulkan informasi tersebut dari variabel kinerja adalah kuesioner yang terdiri dari 5 item pernyataan. Hasil tanggapan terhadap Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Tanggapan Responden tentang variabel Kinerja

Tanggapan	SS		S		KS		TS		STS		Rata-rata
	F	%	f	%	F	&	f	%	f	%	
Q17	13	37,1	22	62,9	0	0	0	0	0	0	4,37
Q18	17	48,6	18	51,4	0	0	0	0	0	0	4,49
Q19	12	34,3	23	65,7	0	0	0	0	0	0	4,34
Q20	12	34,3	23	65,7	0	0	0	0	0	0	4,34
Q21	14	40	21	60	0	0	0	0	0	0	4,40
total											21,94

Sumber: Data diolah 2018

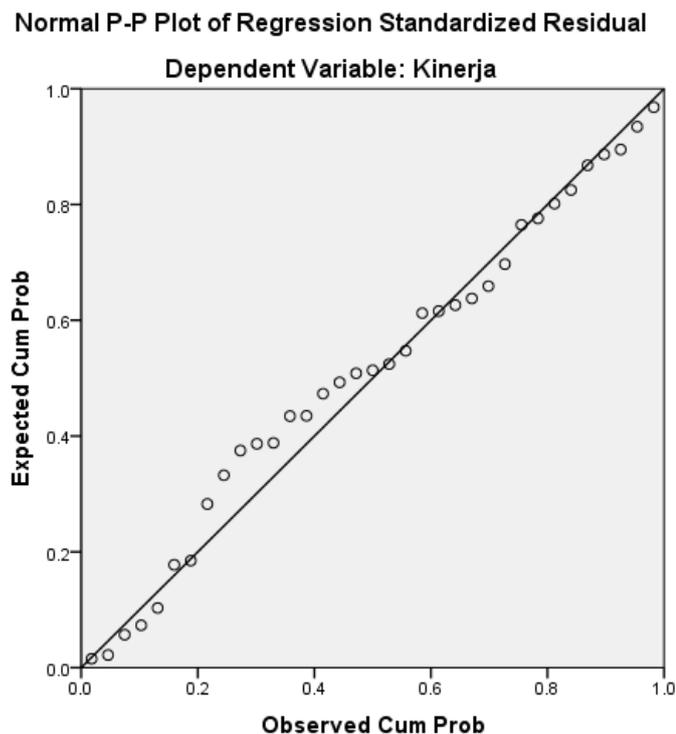
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata butir pernyataan tertinggi pada Q18 yaitu sebesar 4,49 yang menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja responden memberikan tanggapan pada poin setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel kinerja mayoritas responden memberikan tanggapan pada poin setuju

4. Hasil asumsi klasik data

a. Hasil uji normalitas

Hasil uji normalitas data ditunjukkan melalui grafik di bawah ini:

Grafik Uji Normalitas



Pada grafik tersebut di atas, dapat dilihat bahwa garis melengkung pada kurva membentuk pola distribusi data yang normal. Pada grafik yang lain, tampak bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, tidak menjauh atau menyebar

jauh dari garis. Dengan demikian, pada kedua grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal

b. Hasil Uji Multikoleniaritas

Hasil pengujian multikoleniaritas dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.17 Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,953	1,050
	Kepuasan kerja	,879	1,137
	Komitmen	,840	1,190

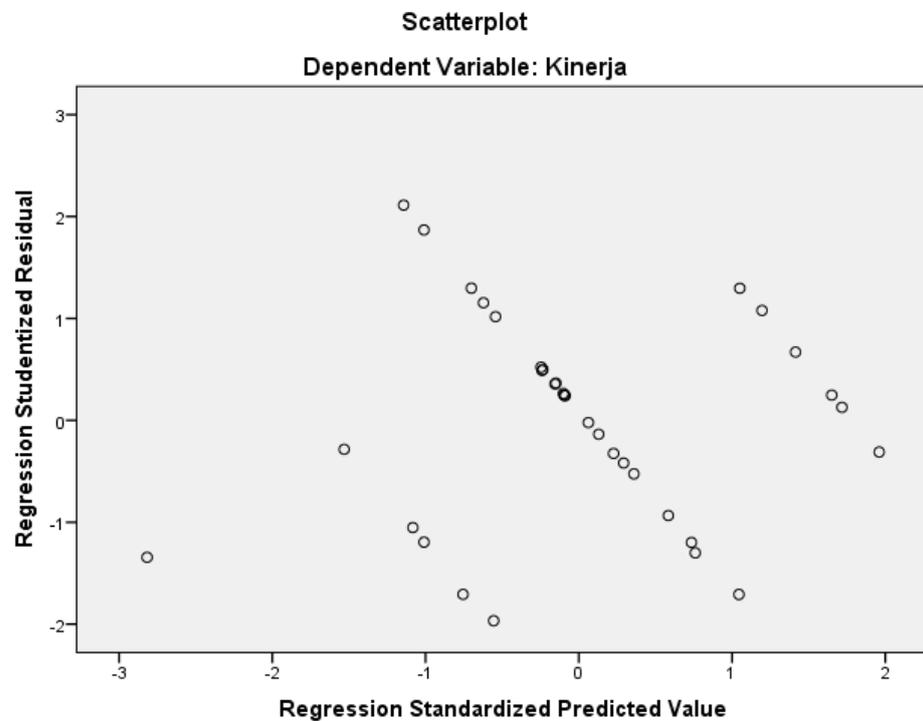
a. Dependent Variable: kinerja

Pada tabel output uji multikoleniaritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF kompensasi sebesar 1.050, VIF Kepuasan sebesar 1.137, dan Komitmen sebesar 1.190. Semua nilai VIF kurang dari 10. Sementara nilai Tolerance masing-masing variabel sebesar 0.953, 0.879, dan 0.840, lebih dari nilai standarnya, yakni 0.01. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikoleniaritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Grafik Uji Heteroskedastisitas



Pada gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikoleniaritas, dan heteroskedastisitas, data penelitian memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya, yakni pengujian hipotesis.

5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya memberikan hasil bahwa variabel-variabel yang terlibat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikan model dan interpretasi model regresi.

Tabel 4.18 Hasil analisis regresi berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig	Keterangan
	Kinerja	13,257		5,913	,000	Signifikan
Kompensasi		-0,37	,086	-0,706	,486	Tidak Signifikan
Kepuasan kerja		,170	,327	2,576	,015	Signifikan
Komitmen		,285	,547	4,205	,000	Signifikan
R = ,748 R Square = ,560 F = 19,603 Sig = ,000						

Sumber: olah data 2018

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13.257 - 0.281X_1 + 0.170X_2 + 0.285 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja pegawai

X1 : Kompensasi

X2 : Kepuasan kerja

X3 : Komitmen

6. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut :

a. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

Berdasarkan pada tabel Uji t diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar -0.706, dan nilai t-tabel adalah 1.69552 (df = 31). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.486 > 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja. Oleh karena itu, **hipotesis 1 (H1) ditolak.**

2) Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 2.576, dan nilai t-tabel adalah 1.69552 (df = 31). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.015 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja

terhadap variabel Kinerja. Oleh karena itu, **hipotesis 2 (H2) diterima.**

3) Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 4.205, dan nilai t-tabel adalah 1.69552 (df = 31). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Komitmen terhadap Kinerja. Oleh karena itu, hipotesis 3 (H3) diterima. Ini berarti komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

7. Hasil koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memproduksi variabel dependen (Ghozali, 1997:2011).

Dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0.560 atau 56%. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel X_1 (Kompensasi) dan X_2 (Kepuasan Kerja) sebesar 56% terhadap variabel Y (Kinerja).

Sisanya sebesar 44% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

8. Pembahasan

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

Hasil analisis statistik, dapat dilihat bahwa nilai maksimum dari variabel Kompensasi adalah sebesar 30.00, sedangkan nilai minimumnya adalah 20.00. nilai rata-rata sebesar 24.43 dengan tingkat deviasi standarnya sebesar 2.160. Sementara itu, nilai maksimum dari variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 25.00, nilai maksimumnya adalah 19.00. Nilai rata-rata sebesar 22.17 dengan tingkat deviasi standar sebesar 1.807. Nilai maksimum dari variabel Komitmen adalah sebesar 24.00, nilai minimumnya adalah 15.00. Nilai rata-rata sebesar 20.63 dengan tingkat deviasi standar sebesar 1.800. Nilai maksimum variabel kinerja adalah sebesar 24.00, nilai minimumnya 20.00, dan nilai rata-rata adalah 22.00.

Dari perhitungan uji t diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan di tolak sedangkan penyebab lain kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu apabila seorang pegawai misalnya mengambil cuti kerja untuk beristirahat ketika pegawai tersebut sudah kembali bekerja setelah mengambil cuti belum tentu dapat meningkatkan kinerjanya . Hasil

pengujiannya dengan uji t memperoleh nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.486 > 0.05$).

sedangkan dari perhitungan uji t dari kepuasan kerja bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 2.576, dan nilai t-tabel adalah 1.69552 (df = 31). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.015 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja. Sedangkan perhitungan uji t dari komitmen bahwa nilai t-hitung yang didapat adalah sebesar 4.205, dan nilai t-tabel adalah 1.69552 (df = 31). Hasil pengujian memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari pada nilai t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Komitmen terhadap Kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Bohlander dan Snell. (2010). *Principles of Human Resources Management, edies 15*. Nelson Education, Canada
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta:
- Fernanda, Rahadian. (2016). Jurnal Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Vol 2, No 2 (2016), di akses 10 maret 2018)
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayah, Nurul. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/viewfile/5639/5385, diakses 10 maret 2018).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, "*Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*", *Buku Terjemahan*, Jakarta : Gramedia.
- Robbins P, Stephen & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen: Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadwiryo, Siswanto 2002. *Pengertian Kompensasi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supiyanto, Yudi. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen

Organisasional terhadap Kepuasan dan Kinerja. *Volume 11, Nomor 2*,
diakses 2 april 2018)

Suardi dan joko Utomo (2011).jurnal Pengaruh Motivasi kerja,
Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja
Pegawai Sekretariat daerah kabupaten Pati.(*jurnal.umk.ac.id › Beranda*
› *Vol 5, No 1 (2011)*),diakses 10 maret2018)

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*.Bandung:
Alfabeta