



## PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Zaenal Abidin

Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai, Jl. Sultan Hasanuddin No.20 Sinjai  
Korespondensi Penulis. Email/Tlp: [zaenalabidin0907@gmail.com](mailto:zaenalabidin0907@gmail.com) /085255430511

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel sebanyak 120 orang. Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengukur Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan uji F variabel bebas (kompensasi, motivasi dan disiplin kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (prestasi kerja pegawai). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara kompensasi, disiplin kerja motivasi dan terhadap prestasi kerja pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu 91,2%. Dan kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci:** Pengaruh Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, prestasi kerja pegawai.

### Abstract

The purpose of this study was to determine the Effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Job Performance at the Office of Education in South Sulawesi Province. The population in this study were employees at the South Sulawesi Provincial Education Office with a sample size of 120 people. The method in collecting data in this study was a questionnaire, interview, and documentation. Methods of data analysis using descriptive methods and quantitative methods, namely the analysis of Multiple Linear Regression which is used to measure the Effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Job Performance at the Office of Education in South Sulawesi Province. Based on the F test the independent variables (compensation, motivation and work discipline) together have a positive and significant effect on the dependent variable (employee work performance). Through testing the correlation coefficient (R) obtained that the level of correlation or relationship between compensation, work discipline, motivation and employee performance is a high relationship that is 91.2%. And compensation is the most dominant factor affecting the work performance of employees at the South Sulawesi Provincial Education Office.

**Keywords:** Influence of Compensation, motivation and work discipline, employee work performance.



## 1. Pendahuluan

^Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sangatlah penting. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam mencapai tujuan nasional. Tangkilisan (2002;25) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Dengan demikian pegawai negeri sipil dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien.

Hal ini juga dijelaskan dalam Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok – Pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil. Peningkatan prestasi kerja para pegawai negeri sipil belum juga menampakkan hasil yang memuaskan. Meskipun di beberapa daerah kinerja pegawai negeri sipil telah dilakukan dengan baik, tetapi masih banyak juga daerah yang pegawai negeri sipilnya belum mampu bekerja secara professional. Hal ini dapat dilihat dari masih banyak pegawai negeri sipil yang melanggar aturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat.

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan kewenangan desentralisasi di bidang pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien, maka sesuai dengan misi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berusaha Terwujudnya Layanan Pendidikan yang Berkualitas dan Terjangkau, akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang prestasi kerjanya masih rendah. Hal ini dilihat berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja terhadap para pegawainya yang dilakukan secara rutin. Penilaian prestasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan diranking berdasarkan angka sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu sebagai berikut:

A = 91-100 (Baik Sekali)

B = 76-90 (Baik)

C = 61-75 (Cukup)

D = 51-60 (Kurang)

E = 50 kebawah (Kurang Sekali)

Seseorang yang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila mempunyai motivasi yang dapat diperolehnya dari pekerjaannya merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan,2005:203). Motivasi kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada instansi atau organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang maka akan tercapainya disiplin kerja yang tinggi pula. Pegawai negeri sipil yang tidak termotivasi terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari hambatan-hambatan pekerjaan baik yang dampak pada psikologisnya.

Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah



## Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2016

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.iaimsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>

proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan (Handoko, 1985, hal: 256). Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kedisiplinan kerja sesuai yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki instansi atau organisasi. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi.

Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi yang bersifat intrinsik adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang atau bisa juga dikatakan seorang menggeluti hobinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat di pekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi. Motivasi juga mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan Risqi (2006) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Divisi *Mail Processing Centre* menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan, antara pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja .

Tidak hanya motivasi kerja saja, kompensasi merupakan alat penunjang terjadinya prestasi kerja, kompensasi juga menjadi faktor pendukung untuk karyawan bekerja lebih maksimal guna memperoleh prestasi kerja dalam instansi atau organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001:155). Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial, jasa-jasa wujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti distribusi kepada organisasi atau perusahaan, kompensasi mampu membantu suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuannya. Hasil penelitian terdahulu menurut Diah (2008) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja di PT. Tirta Husada Farma Semarang, menyimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Pegawai diharapkan disiplin dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit pegawai yang tidak disiplin pada saat jam kerja, akibat dari ketidakdisiplinan tersebut berdampak negatif. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin diberlakukan terhadap seluruh lapisan masyarakat termasuk aparat pemerintah sebagai motor penggerak menuju terciptanya pencapaian dan tujuan negara. dan juga ditegaskan oleh Rasyid (2005:139) bahwa untuk membangun tradisi perilaku berdisiplin di lingkungan pemerintahan diperlukan aturan main yang jelas dan teladan kepemimpinan yang konsekuen.

Kedisiplinan memiliki tempat yang sangat penting dan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sebab apapun dan bagaimanapun kualitas sumber daya manusia aparatur yang dimiliki oleh seseorang, jika tidak dibarengi dengan kedisiplinan yang tinggi sebagai wujud dari kualitas dan profesionalismenya, maka pegawai tersebut tidak dapat berbuat banyak dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Pentingnya disiplin karena merupakan suatu cerminan kemampuan seseorang terutama dalam hal pribadi dan etika serta adab sopan santun yang patut dimiliki oleh setiap aparatur disamping bertujuan untuk menjamin tertibnya pelaksanaan peraturan juga sebagai wahana memelihara hubungan baik antara sesama pegawai demi terjalannya kerjasama dan saling mendukung satu sama lain. Siswanto (2003:45) mengemukakan bahwa Disiplin adalah



sebagai suatu sifat menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23). Menurut Fathoni (2006:25) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai negeri sipil merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Permasalahan yang pertama timbul berkaitan dengan motivasi adalah masih rendahnya keinginan pegawai negeri sipil untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian pihak kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan seringkali memberikan tugas kepada para pegawai tanpa melihat latar belakang kemampuan pegawai negeri yang bersangkutan, berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan. Ketidakmampuan dalam melihat karakteristik pekerjaan yang diberikan pada pegawai dapat mengurangi motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Permasalahan yang kedua adalah kompensasi. Kompensasi yang memadai akan memiliki keterkaitan yang erat dengan motivasi kerja pegawai negeri sipil. Semakin tepat kesesuaian antara beban kerja dan tanggungjawab terhadap pelatihan dan kompensasi yang diperoleh, maka semakin termotivasi pegawai dalam bekerja, juga semakin termotivasi dalam bekerja untuk menghasilkan prestasi kerja dalam instansi atau organisasi, sehingga tercipta efektivitas serta efisiensi dalam menjalankan aktivitasnya.

Permasalahan ketiga yang dihadapi kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berhubungan dengan disiplin kerja diantaranya adalah hasil kerja pegawai negeri sipil masih ada yang mengalami penurunan, banyaknya tugas-tugas yang tidak terselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan oleh instansi, tingkat absensi semakin menurun, standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan dan rendahnya tingkat kehadiran pegawai negeri sipil pada waktu kerja, dan pemecahan masalah dalam bekerja masih kurang optimal.

Permasalahan di atas memang cukup kompleks. Salah satu cara mengatasi permasalahan tersebut dibutuhkan suatu regulasi atau sistem pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya manusia yang memadai yang dapat mengakomodir segala macam konflik dan permasalahan melalui peningkatan motivasi kerja, sehingga dengan motivasi kerja yang ada diharapkan setiap pegawai negeri sipil mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Hal ini juga bertujuan memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka pegawai tersebut akan bisa bekerja semaksimal mungkin, sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.



Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka melalui penelitian ini diharapkan dapat dijadikan *input* sehingga menjadi bahan pertimbangan untuk melihat masalah-masalah yang sering muncul.

## 2. Pembahasan

### 2.1 Karakteristik Responden

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah 120 responden, dan dianggap representatif dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan.

Karakteristik responden adalah gambaran dari keseluruhan populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data ataupun informasi yang diperoleh terkait dengan faktor-faktor yang terdiri dari kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden mengenai pendidikan terakhir, umur, jenis kelamin, masa kerja, yang dapat dijadikan masukan bagi beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Data responden ini diperoleh dari data primer yang dapat dideskripsikan sebagai berikut :

### 2.2 Distribusi Responden Menurut Umur

Kedewasaan responden dapat dilihat dari umur responden yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggungjawab responden dalam bertindak, berpikir serta mengambil keputusan. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Goolsby (1992). Pegawai yang lebih berumur cenderung lebih mapan dalam berpikir dan bertindak serta lebih terbiasa menghadapi persoalan yang muncul di tempat kerja, sehingga mereka telah terbiasa dan lebih mampu melakukan adaptasi dengan permasalahan yang muncul. Oleh karena itu, pengambilan keputusan cenderung lebih efektif ketimbang Pegawai yang berumur muda. Berangkat dari penjelasan tersebut maka umur dijadikan salah satu gambaran responden yang berguna untuk memahami perilaku Pegawai dan hubungannya dengan prestasi kerja.

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh tingkat umur yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

**TABEL**  
**Karakteristik Responden Tingkat Umur**

No	Umur (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	20 – 30	38	31,7
2.	31 – 40	47	39,2
3.	>40	35	29,2
<b>Jumlah</b>		<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa umur 20 – 30 tahun sebanyak 38 responden atau 31,7%, umur 31 – 40 tahun sebanyak 47responden atau 39,2%, umur > 40 tahun sebanyak 35responden atau 29,2%. Kondisi ini menunjukkan unit analisis dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat umur 31 – 40 tahun sebanyak 47responden atau 39,2%. Tingginya persentase umur pegawai kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi



Selatan, mengisyaratkan bahwa Pegawai memiliki semangat yang tinggi sehingga semua jenis pekerjaan dilaksanakan dengan cepat pada lingkungan kerja dapat diminimalisasi.

### 2.3 Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Goolsby (1992) mengatakan bahwa faktor usia dan pengalaman kerja saling terkait, di mana keduanya mempengaruhi kemampuan dosen dalam menghadapi persoalan dan mengambil keputusan. Goolsby (1992) menambahkan bahwa pegawai yang mempunyai masa kerja yang lebih lama, cenderung lebih memahami struktur harapan-imbalan (*reward and expectations structures*) yang berlaku di organisasi sehingga mereka memiliki perilaku yang lebih efektif daripada pegawai yang kurang berpengalaman.

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut masa kerja yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

**Tabel**  
**Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1 – 10	48	68,3
11 – 20	38	31,7
>20	34	28,3
<b>Jumlah</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2014*

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa masa kerja sebesar 1-10 tahun 48 responden atau 40,0%, 6-10 sebesar 38 responden atau 31,7%, dan >20 tahun sebanyak 34 responden atau 28,3%. Kondisi ini menunjukkan unit analisis dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja 1 – 10 tahun sebesar 48 responden atau 40,0%. Tingginya persentase masa kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, mengisyaratkan bahwa pegawai belum lama dalam bekerja sehingga diharapkan pegawai selalu belajar dari pengalaman.

### 2.4 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Penelitian Pulkinnen (1996) menjelaskan perbedaan kepribadian yang mendasar antara wanita dan pria. Pulkinnen (1996) menyimpulkan bahwa pria pada umumnya bersifat individualis, agresif, kurang sabar, lebih tegas, rasa percaya diri lebih tinggi dan lebih menguasai pekerjaan sedangkan wanita cenderung lebih perhatian kepada responden lain, penurut, pasif, lebih mengedepankan perasaan dan mempunyai tanggung jawab keluarga yang lebih besar dari pada pria. Berangkat dari pernyataan Pulkinnen (1996) tersebut maka jenis kelamin dijadikan bagian dari gambaran umum responden untuk memahami motivasi, kompensasi dan disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh jenis kelamin yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:



**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-Laki	85	70,8
Perempuan	35	29,1
<b>Jumlah</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki mendominasi pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 85 responden atau sebesar 70,8%. Hal ini wajar karena dalam pelaksanaan tugas dan fungsi membutuhkan Pegawai laki-laki yang lebih cepat dalam bekerja.

### 2.5 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dijadikan salah satu aspek demografi karena pendidikan memiliki pengaruh dalam peningkatan kemampuan personal, yang merupakan salah satu variabel independen dalam model penelitian. Semakin baik tingkat pendidikan anggota organisasi maka dapat disimpulkan anggota organisasi tersebut memiliki kemampuan personal yang lebih baik dan akan berdampak pada disiplin kerjanya.

Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut tingkat pendidikan yang dirangkum dalam tabel dibawah ini:

**Tabel**  
**Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
SMU	19	15,8
D1	3	0,8
D3	9	7,5
S1	87	72,5
S2	4	3,3
<b>Jumlah</b>	<b>120</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan SMU sebanyak 19 responden atau 15,8%, pendidikan D1 sebesar 3 responden atau 0,8 %, pendidikan D3 sebesar 9 responden atau 7,5 %, S1 hanya 87 responden atau 72,5% dan S2 ada 4 responden atau 3,3%. Kondisi ini menunjukkan unit analisis dalam penelitian ini didominasi oleh tingkat pendidikan tertinggi S1 sebanyak 87 responden atau 72,5%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai sangat diperhitungkan dalam bekerja yang diperlukan pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dan cukup mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya.



### 2.6 Distribusi Responden Menurut Pangkat/Golongan

Golongan adalah merupakan salah satu identitas responden yang dapat menggambarkan posisi seorang pegawai negeri sipil yang dapat diukur berdasarkan tingkat pendidikan pada saat pertama diangkat sebagai pegawai (pangkat dasar) dan masa kerja. Pangkat / golongan ini menyangkut status keberadaan pegawai yang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja. Distribusi frekuensi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut ini:

**Tabel**  
**Karakteristik Responden Menurut Golongan**

Spesifikasi	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Golongan II	14	11,7
Golongan III	93	77,5
Golongan IV	13	10,8
Jumlah	120	100

*Sumber : data yang telah diolah, 2014*

Dari tabel 5 terlihat bahwa komposisi jumlah pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi responden adalah golongan II sebanyak 14 orang (11,7%), golongan III yaitu sebanyak 93 orang (77,5%) dan golongan IV sebanyak 13 orang (10,8%). Jadi pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi responden umumnya bergolongan III, dan yang sudah memiliki pengalaman dan kemampuan yang cukup baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pegawai negeri sipil daerah.

### 2.7 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi diartikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Variabel pelatihan diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 5 butir. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:



**Tabel  
Tanggapan Responden Tentang Kompensasi**

o.	ertanyaan	Skor										Jml.	
		S		S		S		TS		Skor rata			
1.1		7	0,8	3	2,5	8	8,0					20	445
		1		4						4.01			
1.2		5	0,8	8	6,7	4	0,0					20	510
		2		1						4.25			
1.3		6	3,3	1	7,5	0	6,7					20	482
		8		0						4.02			
1.4		9	4,2	9	7,5	2	8,3					20	472
		1		6						3.93			
1.5		7	9,2	6	8,3	6	1,7					20	499
		2		8						4,16			

*Sumber : data yang telah diolah, 2014*

Memperhatikan data dari tabel 6 dijelaskan bahwa indikator yang dominan membentuk variabel kompensasi ialah indikator kedua, yaitu pemberian kompensasi dana pensiun. Rata-rata skor indikator kedua adalah 4.25, sehingga secara kualitatif dapat dikategorikan kompensasi dana pensiun pegawai akan dibagi kepada setiap pegawai dari Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Sebaliknya, indikator yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel kompensasi ialah indikator keempat, yaitu pegawai yang memiliki loyalitas dan berprestasi mendapat promosi jabatan dengan rata-rata 3.93. Namun demikian, tidak berarti bahwa promosi jabatan akan diberikan bagi pegawai yang berprestasi.

Usaha untuk promosi jabatan akan diberikan bagi pegawai yang berprestasi, sebab sekaligus akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai tersebut. Sekalipun volume dari prestasi kerja seorang pegawai tersebut banyak, tetapi jika tingkat prestasi kerjanya menurun, maka akan berakibat menurunnya prestasi kerja dari pegawai tersebut menjadi rendah. Untuk memperbaiki prestasi kerja pegawai, maka pimpinan harus memberikan motivasi dan dorongan kepada Pegawai dengan cara mempromosikan seorang pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang bagus serta berprestasi dan dapat juga dengan cara memotivasi mereka untuk meminimalisir tingkat kesalahan pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan akan diberikan bagi Pegawai yang berprestasi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.



**2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja Pegawai ( X<sub>2</sub> )**

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong responden yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi juga merupakan suatu kondisi responden yang bekerja dengan antusias sehingga menghasilkan pekerjaan yang optimal dalam arti dapat mencapai atau melebihi standar kerja. Variabel motivasi diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 5 butir.

**TABEL**  
**Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Pegawai ( X<sub>2</sub> )**

o.	ertanyaan	Skor										Jml.	
		S		S		S		S		TS		Rata Skor	
1.1		6	1,7	0	8,3	3	9,2					20	481
		30		80		9						4.01	
1.2		7	9.2	6	6.7	7	4,2					20	510
		35		24		1						4.25	
1.3		6	1,7	6	3,3	2	0,0					20	482
		30		04		9		2				4,02	
1.4		5	0,8	8	6,7	4	0,0					20	473
		25		72		2						3,94	
1.5		6	3,3	3	9,2	8	5,0					20	472
		0		32		4						3,93	

Sumber : data yang telah diolah, 2014

Memperhatikan data dari tabel 7 dijelaskan bahwa indikator yang dominan untuk membentuk variabel motivasi ialah indikator kedua, yaitu jaminan rasa aman saat melaksanakan pekerjaan. Rata-rata skor indikator kedua adalah 4,25 sehingga secara kualitatif dapat dikategorikan bahwa aman saat menjalankan pekerjaan. Sebaliknya, indikator yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel motivasi ialah indikator kelima, yaitu pekerjaan dibebankan kepada pegawai sesuai dengan kompetensi dan disiplin ilmu yang dimiliki dengan rata-rata 3.93, Namun demikian, tidak berarti bahwa disiplin ilmu yang baik merupakan faktor penunjang motivasi pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa rasa aman dalam pekerjaan akan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.



**3. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)**

Variabel disiplin kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 5 butir. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai disiplin kerja sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini :

**Tabel  
Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja**

o.	ertanyaan	Skor										Jml.	
		S		S		S		S		TS		Skor rata	
3.1		6	0,0	7	7.5	6	1,7					20	495
		1										4.13	
		85		52		4							
3.2		9	2,5	9	9,2	7	4,2		,5		,7	20	490
		1										4,08	
		95		36		1							
3.3		3	9,2	1	9,2	3	9,2		,8		,7	20	472
		1										3.93	
		15		84		9							
3.4		6	3,3	1	7,5	0	6.7		,5			20	470
		8										3,92	
		0		24		0							
3.5		5	7.5	3	4,2	0	6.7		,7			20	501
		2										4.18	
		25		12		0							

Sumber : data yang telah diolah, 2014

Memperhatikan data dari tabel 8 dijelaskan bahwa indikator yang dominan membentuk variabel disiplin kerja ialah indikator kelima, yaitu para pegawai harus dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Rata-rata skor indikator kelima adalah 4.18, sehingga secara kualitatif dapat dikategorikan disiplin kerja dapat dilihat dari seorang pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Sebaliknya, indikator yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel disiplin kerja ialah indikator keempat, yaitu Jarak tempat tinggal dan tempat kerja mempengaruhi kedisiplinan pegawaidengan rata-rata 3.92. Namun demikian, tidak berarti bahwa pegawai yang jarak tempat tinggal dan tempat kerja jauh akan mempengaruhi prestasi kerja dari pegawai tersebut.

Untuk memperbaiki disiplin kerja dari seorang pegawai, maka pimpinan harus memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai dengan cara seorang pimpinan menampung segala aspirasi dari setiap pegawai sehingga dapat memotivasi mereka untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa



pegawainya Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan harus dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan berangkat ke kantor lebih awal bagi yang jarak rumah dengan kantornya jauh agar tidak terlambat tiba di Kantor sehingga prestasi kerja yang akan dicapai tidak menurun.

**4. Analisis Deskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Variabel prestasi kerja diukur melalui kuesioner dengan pertanyaan sejumlah 5 butir. Tanggapan responden berikut menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai prestasi kerja sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden. Hasil jawaban selengkapnya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel  
Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Pegawai (Y)**

o.	ertanyaan	Skor										Jml.		
		S		S		S		S		TS		Skor rata		
1.1		6	1,7	0	8,3	3	9,2					20	1	48
		30		80		9						4.00		
1.2		7	9,2	6	6,7	7	4,2					20		511
		35		24		1						4.26		
1.3		6	1,7	6	3,3	2	0,0					20		482
		30		04		6		2				4,07		
1.4		6	3,3	3	9,2	8	5,0					20		473
		0		32		4						3.94		
1.5			,5	03	5,8		,0				,8	20	8	47
		5		12		8						3,98		

Sumber : data yang telah diolah, 2014

Memperhatikan data dari tabel 5 dijelaskan bahwa indikator yang dominan membentuk variabel prestasi kerja ialah indikator kedua, yaitu Ketelitian dan keuletan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Rata-rata skor indikator adalah 4.26, sehingga secara kualitatif dapat dikategorikan ketelitian yang tinggi akan meningkatkan prestasi. Sebaliknya, indikator yang paling kecil kontribusinya dalam pembentukan variabel prestasi kerja ialah indikator keempat, yaitu Bekerja dengan mencapai target merupakan bagian dari prestasi kerja dan perlu mendapat perhatian dari pimpinan dengan rata-rata 3.94. Namun demikian, tidak berarti usaha untuk mencapai target ini tetap perlu diperhatikan.

Bagaimanapun juga usaha untuk mencapai target ini tetap perlu diperhatikan, sebab sekaligus akan menentukan kualitas hasil kerja. Sekalipun volume hasil kerja seorang



pegawai banyak, tetapi jika tingkat kesalahan dalam pekerjaannya cukup memadai, maka akan berakibat prestasi kerja menjadi rendah. Sebagian dari hasil kerjanya akan ditolak pimpinan dan akhirnya harus dikerjakan ulang. Dapat disimpulkan bahwa untuk memperbaiki prestasi kerja pegawai, maka pimpinan harus mendorong pegawai untuk teliti dalam bekerja. Sekaligus mendorong mereka untuk usaha mencapai target pekerjaannya.

### 3. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrument dalam penelitian yang menggunakan kuesioner diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan reabilitas jawaban dari kuesioner. Dengan dilakukannya proses pengujian data ini diharapkan hasil hipotesis didapatkan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan.

#### 2.8 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrumen penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah Product Moment dari Pearson. Menurut Sugiyono (2007 : 233), *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interpretasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis  $r$ -tabel, jika  $r$  hitung  $>$  nilai kritis  $r$ -tabel *product moment* maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid (sah). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing – masing dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

No. Item	Corected Item Total Correlation ( $r$ hitung)	$r$ table ( $n = 120$ ; $\alpha = 0,05$ )	Status
1	0.497	0,250	Valid
2	0.485	0,250	Valid
3	0.449	0,250	Valid
4	0.272	0,250	Valid
5	0.432	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 10, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 120$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0,250. *Nilai Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) kompensasi berada antara 0,272 – 0,497, Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kompensasi adalah valid.

**TABEL**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

Item	No. Total Correlation ( $r$ hitung)	Corected Item ( $r$ hitung)	$r$ table ( $n = 120$ ; $\alpha = 0,05$ )	Status
1	0.360	0.360	0,250	Valid
2	0.456	0.456	0,250	Valid
3	0.576	0.576	0,250	Valid



4	0.537	0,250	Valid
5	0.443	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 11, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 120$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0,250. Nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) disiplin kerja berada antara 0,360 – 0,576. Hal ini menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner motivasi adalah valid.

**Tabel**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Item	No.	Corected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	r table (n = 120; $\alpha = 0,05$ )	Status
	1	0.358	0,250	Valid
	2	0.547	0,250	Valid
	3	0.320	0,250	Valid
	4	0.252	0,250	Valid
	5	0.330	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 12, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 120$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0,250. Nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) motivasi berada antara 0,358 – 0,547. Hal ini menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner disiplin kerja adalah valid.

**Tabel**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Prestasikerja**

Item	No.	Corected Item Total Correlation ( $r_{hitung}$ )	r table (n = 120; $\alpha = 0,05$ )	Status
	1	0,490	0,250	Valid
	2	0,571	0,250	Valid
	3	0,449	0,250	Valid
	4	0,419	0,250	Valid
	5	0,325	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 13, maka diperoleh angka korelasi ( $r_{hitung}$ ) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson ( $r_{tabel}$ ) untuk  $n = 120$  pada taraf  $\alpha 0,05$  yaitu sebesar 0,250. Nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) variabel prestasi kerja berada antara 0,325 – 0,571. Hal ini menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner prestasi kerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

**2.9 Uji Reabilitas**

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistenan apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Pengukuran reabilitas dilakukan



dengan menggunakan Cronbach's alpha (alpha cronbach). Dari hasil pengujian dilakukan penganalisaan dengan membandingkan terhadap R tabel yang dapat dicari dengan menginterpolasi jumlah butir pertanyaan dengan koefisien reabilitasnya. Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel**  
**Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's alpha	$r_{tabel}$	Status
Kerja	Prestasi	0,654	Reliabe
	Kompensas	0,668	Reliabe
i	Motivasi	0,711	Reliabe
	Disiplin	0,606	Reliabe
kerja			

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2014

Dari tabel 14 pengujian reabilitas dengan metode Alpha cronbach dapat diketahuibahwa nilai koefisien reabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan dengan koefisien hasil hitungan tabel ternyata  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Karena Koefisien reabilitas pengujian lebih besar daripada Koefisien reabilitas tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument terbukti reliabel. Dari hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel prestasi kerja 0,654, variabel kompensasi 0,668, variabel motivasi 0,711 dan variabel disiplin kerja 0,606.

## 2.10 Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Untuk mengetahui probabilitas data terdistribusi secara normal, maka penulis telah dilakukan pengujian data dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. *Smirnov* adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Adapun Hasil pengujian Kolmogorof -Smirnov dengan menggunakan SPSS Versi 21 ditunjukkan dalam tabel 15 berikut ini:



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		1	2	3		
N		20	20	20	20	
Parameters <sup>a,b</sup>	Normal					
	an	Me	0.15	0.20	0.18	0.19
		Std.				
	Deviation		.278	.431	.336	.151
Differences	Most Extreme	Absolute	207	217	230	214
		Positive	125	108	126	125
	Negative	Ne	.207	.217	.230	.214
Kolmogorov-Smirnov Z		.268	.379	.516	.350	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	
a. Test distribution is Normal.						
b. Calculated from data.						

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai signifikansi kompensasi 0,000; nilai signifikansi variabel motivasi 0,000; dan nilai signifikansi disiplin kerja 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi ketiga variabel yang diteliti di bawah 0,05 sehingga data terdistribusikan secara normal. Artinya layak untuk digunakan sebagai bahan dalam tahap pengolahan data berikutnya.

**2. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai toleransinya, yakni apabila nilai VIF < 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya > 0,1.

Adapun hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Toleran	VIF
(Constant)	ce	
x1	.626	1.599
x2	.624	1.602
x3	.789	1.267

*Sumber : Output SPSS yang diolah, 2014*



Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 16 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya > 0,1. Ini menunjukkan bahwa ada indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan dan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat plot grafik atau hubungan antarvariabel terikat dengan nilai residualnya. Masalah heterokedastisitas tidak akan muncul apabila nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05. Adapun hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 17, di bawah ini :

**Tabel**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

		Unstandardized Residual
Unstandardized Residual	Correlation	
	Coefficient	-
	Sig. (2-tailed)	
Kompensasi	Correlation	
	Coefficient	0,873
	Sig. (2-tailed)	
Motivasi	Correlation	
	Coefficient	0,633
	Sig. (2-tailed)	
Disiplin kerja	Correlation	
	Coefficient	0,394
	Sig. (2-tailed)	

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2014

Berdasarkan tabel 17, dapat diketahui bahwa korelasi antara kompensasi dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,873. Motivasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,633, dan Disiplin Kerja dengan *unstandardized Residual* akan menghasilkan nilai yang signifikansi 0,394. Karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

### 2.11 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-f dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya :

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi



Sulawesi Selatan dengan melihat nilai f-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel  
Pengujian Secara Serempak (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	456.16	3	152.053	7.819	.000 <sup>b</sup>
Residual	47.16	16	2.9475		
Total	503.32	19			

a. Dependent Variabel: y  
b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Data pada tabel 18 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 412.995, sedangkan f-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) akan diperoleh angka 167.819. Dengan demikian, nilai f-hitung > f-tabel atau 412.995 > 167.819 yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil analisis ANOVA tersebut, maka hipotesis pertama penelitian yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara serempak mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima.

**1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat faktor-faktor yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel 19 :

**Tabel  
Pengujian Secara Parsial (Uji-T)**

Variabel Independent	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig
(X <sub>1</sub> ) Kompensasi	0.959	29.515	0.000
(X <sub>2</sub> ) Motivasi	0.195	6.399	0.000
(X <sub>3</sub> ) Disiplin kerja	0.115	4.586	0.000
(b <sub>0</sub> ) Konstata	2.488		



Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel 19 menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara individu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  kompensasi lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  motivasi, dan nilai  $t_{hitung}$  motivasi lebih besar dari disiplin kerja.

Selanjutnya pada tabel 19, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.488 + 0,959X_1 + 0,195 X_2 + 0,115 X_3$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja pegawai

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Motivasi

X<sub>3</sub> = Disiplin Kerja

Dilihat dari besaran koefisien standardizied beta, diperoleh persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh setiap variabel bebas terhadap prestasi kerja pegawai, yaitu :

$$Z_y = 1.015 X_1 + 0.220 X_2 + 0.125 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

a. Konstanta ( $b_0$ ) diperoleh dari nilai 2.488 yang menyatakan bahwa besarnya prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja.

b.  $b_1 = 0,959$ , mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan koefisien  $b_1$  tersebut signifikan dikarenakan nilai  $p = 0,000$  lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa jika kompensasi yang diberikan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka akan mempengaruhi prestasi kerja Pegawai tersebut. Pengaruh variabel X<sub>1</sub> (kompensasi) terhadap Y (Prestasi kerja Pegawai) adalah 1.015 atau 101,5 persen.

c.  $b_2 = 0,195$ , memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Karena Koefisian  $b_2$  tersebut nilai  $p = 0,000$  lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan motivasi dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Pengaruh variabel X<sub>2</sub> (motivasi) terhadap Y (Prestasi Kerja Pegawai) adalah 0.220 atau 22 persen.

d.  $b_3 = 0,115$ , memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisian  $b_3$  tersebut signifikan karena nilai  $p = 0,000$  lebih



kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan disiplin kerja dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Pengaruh variabel  $X_3$  adalah 0.125 atau hanya 12.5 persen.

Memperhatikan pengaruh dari setiap variabel tersebut, maka variabel yang dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai ialah variabel  $X_1$  kompensasi sebesar 101,5 persen. Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka hipotesis keempat pada penelitian ini yang menyatakan variabel  $X_1$  (kompensasi) yang dominan mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dapat diterima.

e. Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel**  
**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,95	0,914	0,912

*Sumber : Output SPSS yang diolah, 2014*

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel 20, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,912. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja memberikan kontribusi atas variasi perubahan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 91,2%. Sedangkan sisanya sebesar 8,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah”, hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel penelitian dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61,8%, sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

### 3. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Uraian pada bagian ini memaparkan secara berturut-turut pembahasan kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pegawai yang ditinjau pada masing-masing indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif dan signifikan artinya kompensasi, motivasi dan disiplin kerja maka akan mengakibatkan semakin tinggi



pula prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### **2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 29.515 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,050$ ). ini berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Firman Haristryanto (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Perum Perumnas Regional VII Makassar”. Dengan hasil penelitiannya kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Tetapi sebaliknya, jika kompensasi yang dapat menunjang setiap pekerjaan pegawai maka tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Hal ini didukung oleh Husain Umar (2001:216) mengemukakan bahwa “Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja para pegawai adalah melalui kompensasi”.

#### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 6.399 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,050$ ). Ini berarti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil ini mendukung penelitian hasil penelitian Ma'rifah (2005) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur”, mengemukakan bahwa motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja pekerja sosial di mana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pekerja sosial adalah positif. Ini berarti semakin besar motivasi kerja pekerja sosial maka prestasi kerjanya akan semakin baik.

Motivasi menurut Hasibuan (2001:219) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja responden, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai prestasi kerja.

#### **4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai  $t_{hitung}$  sebesar 4,586 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,050$ ). ini berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi



Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa adanya adanya pengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dan signifikan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan namun lebih banyak pengaruhnya dari variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Untuk memperbaiki disiplin kerja dari seorang pegawai, maka pimpinan harus memberikan dorongan dan semangat kepada pegawai dengan cara seorang pimpinan menampung segala aspirasi dari setiap Pegawai sehingga dapat memotivasi mereka untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan harus dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan berangkat ke kantor lebih awal bagi yang jarak rumah dengan kantornya jauh agar tidak terlambat tiba di kantor sehingga prestasi kerja yang akan dicapai tidak menurun.

Penelitian oleh Indri Ariyanti (2004) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasilnya harus seimbang antara apa yang diharapkan, diinginkan karyawan dibandingkan dengan apa yang diberikan pihak PT. Bank Bukopin Cabang Makassar. Biasanya karyawan yang tidak puas mempunyai disiplin kerja yang rendah sehingga dalam bekerja pun biasanya kurang bersemangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain yang bersifat negatif sehingga akan menimbulkan pemborosan biaya, waktu dan tenaga bagi kantor tersebut.

Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008:305).

#### **5. Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.**

Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linier antara Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi kerja ( $Y$ ) serta menunjukkan, hubungan positif antara variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap variabel Prestasi Kerja.

Nilai hitung koefisien koordinasi lebih besar dari nilai tabel atau dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan sumbangan dari ketiga variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja terlihat pada koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien koordinasi dan hasilnya 91,2%. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan secara bersama-sama antara variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja sebesar 91,2% dan 8,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sesuai dengan pendapat Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah", hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel penelitian dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61,8%. Variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap prestasi kerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.



## Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2016

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>

Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan prestasi kerja guru. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil, bahwa tingginya kondisi motivasi kerja guru berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat prestasi kerja guru yang cukup tinggi.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sesuai hasil analisis data, hipotesis pertama penelitian diterima, bahwa faktor-faktor yang terdiri dari variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja pegawai secara serempak mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Hipotesis keempat dari penelitian ini dapat diterima, yaitu variabel kompensasi dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Indikator yang berkontribusi paling besar terhadap pembentukan variabel analisis ditemukan : Untuk variabel kompensasi ialah indikator promosi jabatan akan diberikan bagi pegawai yang berprestasi dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai akan meningkatkan prestasi kerja pegawai. Untuk variabel motivasi ialah indikator kenyamanan dalam bekerja dan aman pada saat menjalankan pekerjaan akan memotivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Untuk variabel disiplin kerja ialah indikator menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan berangkat ke kantor lebih awal bagi yang jarak rumah dengan kantornya jauh agar tidak terlambat tiba di kantor sehingga prestasi kerja yang akan dicapai tidak menurun. Untuk variabel prestasi kerja ialah indikator bahwa seorang pimpinan yang mendorong pegawai untuk teliti dalam bekerja serta sekaligus mendorong mereka untuk usaha mencapai target pekerjaannya maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

#### Daftar Pustaka

- Admodiwiri, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto. 1998. *Manajemen Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Daryanto H, 1999. *Investasi Sumber Daya Manusia*, Depnaker Republik Indonesia Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada
- Hasibuan, H. Malayu S.P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan Ari, 1996. *Administrasi Sekolah, Administrasi Sekolah, Administrasi Pendidikan Mikro*, Rineka Cipta Jakarta.
- Gomes, Faustiuro Cardoso., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Yogyakarta
- Fathoni, (2006) *Metodologi Penelitian dan Teknik penyusunan tesis*, Rineka Cipta, Jakarta.



## Adz Dzahab

Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 1, No. 1, 2016

ISSN (print) : 2527-5755

ISSN (online) : 2751-1905

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/adz-dzahab>

- Mangkunegara AP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2002. *Manajemen SDM Birokrasi Publik : Strategi Keunggulan Pelayanan Publik*. YPAPI :Yogyakarta
- Rasyid Ryas, 1997, *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Umar. 2001. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Prawirosentono S., 2000, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta
- Mathis Robert L & Jackson H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Maslow, A.H. 2006. *Motivasi dan Kepribadian, Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*, Terjemahan PT. Pustaka Bionaman Pressindo, Jakarta
- Siswanto. 2006. *Pencairan DanaKompensasi di Bekasi RawanKeributan*, dalam <http://www.tempointeraktif.com/>, Selasa 18 Oktober 2009.
- Simamora & Hendry, 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keduabelas 2008. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Umar, H. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Usmara, 2007. *Praktik Manajemen SDM: Unggul melalui Orientasi & Pelatihan Karyawan*, Santusa, Yogyakarta.
- Winardi, 2006. *Psikologi Industri dan Sosial Cetakan I*, Panji Anoraga, Pustaka Jaya, Jakarta.
- Penelitian Terdahulu :
- Windy Aprilia Murty (2012) dengan judul penelitian ‘Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Pegawai Bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya).
- Eriandi (2005), “Persepsi bawahan atas perilaku pimpinan yang efektif untuk meningkatkan kepuasan dan disiplin kerja bawahan di unit-unit usaha koperasi Produksi di Indonesia”
- Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Displin kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah”,
- Ma’rifah (2005) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur.
- Vendy Aries Martcahyo(2010) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Fumira Semarang”.
- Indri Ariyanti (2004) bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Positif pada Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Makassar.