

**PENGARUH PERSEPSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS  
PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN  
DHARMASRAYA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan  
(Strata 1)*



**Oleh :**

**WILLA MERISKA**

**NIM : 77653**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2014**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

### JUDUL

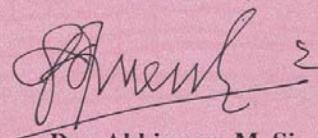
PENGARUH PERSEPSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA KABUPATEN DHARMASRAYA

Nama	:	Willa Meriska
BP / NIM	:	2006 / 77653
Program Studi	:	Pendidikan Ekonomi
Keahlian	:	Tata Niaga
Fakultas	:	Ekonomi
Universitas	:	Universitas Negeri Padang

Padang, juli 2014

Disetujui Oleh :

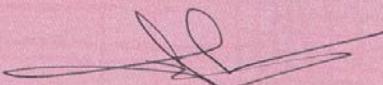
Pembimbing I



Drs. Akhirmen, M. Si

NIP. 19621105 198703 1 002

Pembimbing II

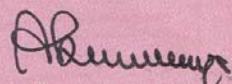


Dr. Yulhendri, M. Si

NIP. 19770525 200501 2 005

Mengetahui :

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FE-UNP



Dra. Armida S, M. Si

NIP. 19660206 199203 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Pengaji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Tata Niaga  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

**Judul : Pengaruh Persepsi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan  
Olahraga Kabupaten Dharmasraya**

**Nama : Willa Meriska**

**Nim/Bp : 77653 / 2006**

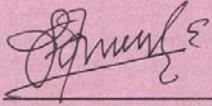
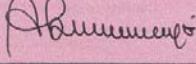
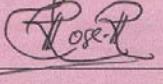
**Keahlian : Tata Niaga**

**Prodi : Pendidikan Ekonomi**

**Fakultas : Ekonomi**

Padang, Agustus 2014

Tim Pengaji

No. Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua :	Drs. Akhirmen, M. Si	
2. Sekretaris :	Dr. Yulhendri, M. Si	
3. Anggota :	Dra. Armida S, M. Si	
4. Anggota :	Rose Rahmidani, S. Pd, MM	

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Willa Meriska  
NIM/Tahun Masuk : 77653/2006  
Tempat/Tgl Lahir : Sijunjung/18 Maret 1988  
Program : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Tata Niaga  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang  
Judul Skripsi : Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplicit dicantumkan sebagai acuan dalam daftar pustaka.
4. Karya Tulis/Skripsi ini sah apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima Sanksi Akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis / skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2014

Yang menyatakan,



Willa Meriska  
NIM. 77653

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya.**

**Oleh : Willa Meriska/2014**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh persepsi kompensasi terhadap kinerja pegawai (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (3) Pengaruh persepsi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif asosiatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya, yang berjumlah 78 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 78 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuisisioner. Data yang telah terkumpul tersebut lalu dianalisis secara statistik deskriptif dan induktif dengan analisis regresi berganda dengan uji T dan uji F.

Hasil dari analisis data diperoleh bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi kompensasi terhadap kinerja pegawai pada level  $Sig\ 0,000 < \alpha = 0,05$ . (2) Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan level  $Sig\ 0,000 < \alpha = 0,05$  (3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan level  $Sig\ 0,000 < \alpha = 0,05$ . Untuk TCR masing-masing variabel adalah (1) persepsi kompensasi dengan nilai TCR 77,69% dan skor rata-rata variabel persepsi kompensasi sebesar 3,88 (2) motivasi kerja dengan nilai TCR 86,95% dan skor rata-rata variabel motivasi kerja adalah 4,40 (3) sedangkan untuk kinerja dengan nilai TCR 82,99% dan skor rata-ratanya adalah 4,15.

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi kompensasi dan motivasi kerja, merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian disarankan kepada kepala kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya untuk dapat menimbulkan persepsi kompensasi yang baik pada pegawai sesuai dengan kelayakan dan keadilan, meningkatkan motivasi kerja pegawainya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Disarankan juga kepada pegawai untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT pencipta alam yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-NYA sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten”**. Shalawat dan salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) di Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Drs. Akhirmen, M.Si selaku pembimbing I, dan Bapak Dr. Yulhendri, M.Si selaku pembimbing II, yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Yang teristimewa buat Orang tua, adik dan keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat, do'a dan pengorbanan materi dan non materi sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penulisan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNP, yang telah menyediakan fasilitas dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Dra. Armida S, M Si. selaku Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan kemudahan dan fasilitas kepada penulis selama penulis belajar di Fakultas Ekonomi dan dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi.
5. Bapak/Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pelayanan administrasi dan bantuan kepada penulis dengan penuh keramahan.

6. Sahabat dan rekan-rekan senasib yang sama-sama menimba ilmu pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari ALLAH SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan skripsi ini. Atas kritik dan sarannya penulis ucapkan terima kasih. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, Juli 2014

Penulis

## DAFTAR ISI

**Halaman**

<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	ii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	iv
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	viii
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	x
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Pembatasan Masalah .....	10
D. Perumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	11
F. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Teori .....	13
1. Kinerja Pegawai .....	13
a. Pengertian Kinerja .....	13
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	15
c. Indikator Kinerja Pegawai .....	17
2. Persepsi Kompensasi .....	22
a. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi.....	24
b. Jenis-jenis kompensasi.....	24

c. Tujuan Kompensasi .....	25
d. Indikator Kompensasi .....	26
3. Motivasi Kerja .....	27
a. Pengertian .....	27
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja .....	29
c. Indikator Motivasi Kerja .....	30
4. Penelitian yang Relevan.....	34
B. Kerangka Konseptual .....	35
C. Hipotesis .....	36

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel .....	38
D. Jenis dan Sumber Data .....	40
1. Jenis Data .....	40
2. Sumber Data .....	40
E. Variabel dan Defenisi Operasional .....	41
F. Instrumen Penelitian .....	42
G. Penyusunan Instrumen .....	43
1. Uji Validitas .....	44
2. Uji Reliabilitas.....	45
H. Hasil Uji coba Instrumen .....	46
1. Hasil Uji Validitas .....	47
2. Hasil Uji Reabilitas .....	47
I. Teknik Analisis Data .....	47

1. Analisis Deskriptif .....	48
2. Analisis Induktif .....	49
a. Uji Persyaratan Analisis .....	49
1) Uji Normalitas .....	49
2) Uji Homogenitas .....	50
3) Uji Multikollinearitas .....	50
4) Uji Heterokendasitas.....	51
b. Analisis Regresi Berganda.....	51
c. Uji Hipotesis.....	52
1. Uji T.....	52
2. Uji F.....	53

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	55
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	54
a. Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya .....	55
b. Visi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya .....	56
c. Misi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya .....	56
d. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya .....	57
2. Analisis Deskriptif .....	58
a. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y) .....	58
b. Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Kompensasi (X1).....	61
c. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	63
3. Analisis Induktif .....	66

a.	Uji Normalitas .....	66
b.	Uji Homogenitas .....	67
c.	Uji Multikollinearitas.....	68
d.	Uji Heterokenditas.....	69
e.	Analisis Regresi Berganda.....	70
f.	Uji Hipotesis.....	72
B.	Pembahasan .....	75
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
A.	Simpulan .....	81
B.	Saran .....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b> 84		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
1. Tabel Permasalahan yang Berkaitan dengan Kinerja Pegawai .....	3
2. Tabel Permasalahan yang Berkaitan dengan Motivasi Kerja Pegawai .....	5
3. Tabel Permasalahan yang Berkaitan dengan Persepsi Kompensasi .....	7
4. Tabel Realisasi Program Kerja .....	8
5. Tabel Populasi Pegawai .....	39
6. Tabel Skala Likert .....	42
7. Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....	43
8. Tabel hasil Uji Validitas .....	47
9. Tabel hasil Uji Reabilitas .....	47
10. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	58
11. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Persepsi Kompensasi (XI) ..	61
12. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	63
13. Tabel Hasil Uji Normalitas .....	66
14. Tabel Hasil Uji Homogenitas .....	67
15. Tabel Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
16. Tabel Hasil Uji Heterokenditas .....	69
17. Tabel Analisis Regresi Berganda.....	70
18. Tabel Koefisien Determinasi.....	72
19. Tabel Hasil Uji t.....	73
20. Tabel Hasil Uji F .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

### **Halaman**

Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	36
-------------------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Kisi-kisi Angket Uji Coba
2. Angket Uji Coba
3. Tabulasi Data Uji Coba
4. Uji Validitas dan Reliabilitas
5. Kisi-Kisi Angket Penelitian
6. Angket Penelitian
7. Tabulasi Data Penelitian
8. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (XI)
9. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)
10. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)
11. Uji Homogenitas dan Normalitas
12. Uji Multikolinearitas
13. Uji Heterokendasitas
14. Surat Izin Penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pegawai menjadi tulang punggung pada suatu instansi. Karena pegawai ikut menentukan maju mundurnya sebuah instansi. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai diperlukan ketekunan, ketelitian, kecekatan, kemampuan melaksanakan tugas dan keahlian lainnya yang secara keseluruhan dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi akan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal, begitupun sebaliknya dimana dengan kinerja pegawai yang rendah tujuan organisasi yang diharapkan sulit dicapai secara maksimal.

Kinerja pegawai merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong dan Baron yang dikutip Wibowo (2007:7) “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi”. Wibowo (2012:81) menyatakan “Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan” Kinerja sangat penting dimiliki oleh pegawai karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka

tujuan tercapai dengan baik pula. Namun dibalik itu kinerja yang dicapai tentunya harus sesuai dengan yang diharapkan.

Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam sistem administrasi pemerintahan Republik Indonesia adalah abdi Negara dan abdi masyarakat, yang dituangkan dalam Undang-Undang No.8 tahun 1974 tentang Pokok Pokok Kepegawaian. Pada pasal 3 yang berbunyi : Pegawai Negeri adalah Unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketiaatan kepada Pancasila, UUD 1945 dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahaan dan pembangunan. Selanjutnya pada pasal 5 berbunyi “Pegawai Negeri Sipil harus mentaati segala peraturan perundangan-undanganyang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat berkewajiban untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Untuk mewujudkan peningkatan dalam pelayanan terhadap masyarakat, diperlukan sumberdaya manusia atau pegawai yang handal, profesional, punya dedikasi yang tinggi, mampu dan mau mengemban tugas yang dipercayakan kepadanya secara efisien dan efektif sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat berjalan dengan lebih baik, lebih cepat dan lebih memuaskan. Oleh karena itu pegawai pemerintah harus meninggalkan paradigma lama yaitu dengan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat yang membutuhkan.

Berdasarkan hasil observasi, kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya masih kurang. Dari hasil observasi penulis di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya Penulis menemukan permasalahan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Permasalahan yang Berkaitan dengan Kinerja Pegawai**  
**Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**  
**Kabupaten Dharmasraya**

No	Permasalahan	Jumlah (pegawai) Menjawab pernah	Persentase
1	Rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan fungsinya	20	25,64
2	Pegawai belum menyediakan waktu yang cukup untuk pelaksanaan pekerjaan	25	32,05
4	Kurang melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati	19	24,36

*Sumber : Hasil observasi awal, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Dharmasraya 2013*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya masih rendah. Terlihat dari rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan fungsinya sebanyak 20 orang (25,64%), Pegawai belum menyediakan waktu yang cukup untuk pelaksanaan pekerjaan sebanyak 25 orang (32,05%) dan pegawai yang melaksanakan tugas/pekerjaannya tidak sepenuh hati sebanyak 19 orang (24,36%).

Rendahnya kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya diduga karena beberapa faktor, antara lain : (1) motivasi, (2) disiplin pegawai dan (3) kompensasi yang diterima pegawai belum sesuai dengan kinerja. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja biasanya dimotivasi oleh adanya kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar serta dapat menyenangkan pegawai. Artinya tingkat kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki.

Dari sisi motivasi, terlihat adanya pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, beberapa pegawai meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk urusan diluar pekerjaan, adanya pegawai yang tidak hadir masuk kantor, banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, dan banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Motivasi merupakan bagian integral dari administrasi kepegawaian sebagai proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sehingga perlu mendapat perhatian dari setiap orang yang mempunyai kepentingan dengan keberhasilan suatu pengorganisasian dalam mewujudkan usaha kerja sama manusia terutama yang berhubungan dengan konsep motivasi itu sendiri, karena sumber daya manusia merupakan

unsur terpenting dan utama serta paling menentukan bagi kelancaran jalannya administrasi dan manajemen dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil observasi Penulis, ditemukan pemasalahan-permasalahan yang berkenaan dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya, antara lain sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Permasalahan yang Berkenaan dengan Motivasi**  
**di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**  
**Kabupaten Dharmasraya**

No.	Permasalahan	Jumlah (pegawai) Menjawab pernah	Persentase
1	Pegawai datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	18	23,08
2	Pegawai meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk urusan diluar pekerjaan	15	19,23
3	Pegawai yang tidak hadir/jarang masuk kantor	9	11,54
4	Banyaknya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan	20	25,64
5	Banyaknya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu	16	20,51

*Sumber : Hasil observasi awal, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Dharmasraya, 2013*

Berdasarkan dari tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa motivasi pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya masih rendah. Terlihat pada tabel tersebut pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan sebanyak

18 orang (23,08%), pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja sebanyak 15 orang (19,23%), pegawai yang tidak hadir atau jarang masuk kantor sebanyak 9 orang (11,54%) dan pegawai yang menunda-nunda pekerjaan ada 20 orang (25,64%) serta pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebanyak 16 orang (20,51%).

Selain motivasi kerja, persepsi kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi. Karyawan yang mempunyai persepsi kompensasi yang positif terhadap kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja dan sebaliknya, pegawai yang mempunyai persepsi kompensasi negatif terhadap kompensasi maka akan menurunkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Menurut P Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

Notoatmodjo (2003:153) menyatakan bahwa, Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasaan kerja karyawan. Persepsi kompensasi merupakan penilaian karyawan secara individual yang dirasakan adil dan layak atau tidak adil dan tidak layak atas imbalan finansial yang diterimanya sebagai ganti kontribusi mereka terhadap perusahaan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak

memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Tujuan pemberian kompensasi pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi pegawai agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas – tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya. Namun dengan realita yang penulis temukan dilapangan ditemukan bahwa sebahagian pegawai memiliki persepsi kompensasi negatif terhadap kompensasi yang mereka terima, hal ini dibuktikan oleh hasil observasi awal yang penulis lakukan terhadap 78 orang pegawai Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Permasalahan yang Berkaitan dengan Persepsi Kompensasi di**  
**Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga**  
**Kabupaten Dharmasraya**

No	Permasalahan	Jumlah (Pegawai) Menjawab pernah	Persentase
1	Pegawai merasakan kompensasi yang mereka terima belum cukup	40	51
2	Pegawai merasakan kompensasi yang mereka terima kurang tepat	25	32
3	Pegawai merasakan kompensasi yang mereka terima kurang adil	13	17

*Sumber : Hasil observasi awal, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Dharmasraya 2013*

Berdasarkan tabel 3 di atas, pegawai memiliki persepsi kompensasi yang mereka terima belum cukup sebanyak 51%, pegawai memiliki persepsi kompensasi yang mereka terima kurang tepat sebanyak 32%, dan pegawai memiliki persepsi kompensasi yang mereka terima kurang adil sebanyak 17%.

**Tabel 4**  
**Realisasi Program Kerja di Kantor Dinas Pendidikan Pemuda**  
**dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya**

No	Program	Target	Realisasi	%
1	Pemerataan sarana prasarana dan mutu pelayanan pendidikan Anak usia dini	55	25.43	46%
2	Pemerataan dan mutu pelayanan pendidikan wajib belajar sembilan tahun	30	13	43%
3	Peningkatan Akses dan Mutu Pendidikan Menengah	4	1	25%
4	Peningkatan akses dan kualitas pendidikan non formal dan informal	28	17	61%
5	Peningkatan akses dan kualitas pendidikan luar biasa	2	2	100%
6	Peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan	72	67	93%
7	Peningkatan peran serta masyarakat membangun pendidikan	195	195	100%
8	peningkatan kapasitas / keterjaminan memperoleh layanan pendidikan menengah	6	5	83%

Sumber : Kontor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Dharmasraya Maret 2014

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat terlihat realisasi program kerja di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di kabupaten Dharmasraya ada beberapa program kerja yang tidak terealisasi sesuai target. Yaitu Pemerataan sarana dan mutu pelayanan pendidikan anak usia dini terealisasi 46%, pemerataan dan mutu pelayanan pendidikan wajib belajar sembilan tahun terealisasi 43%, peningkatan akses dan mutu pendidikan menengah terealisasi 25%, peningkatan akses dan kualitas pendidikan non formal dan non formal terealisasi 61%, peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan terealisasi 93%, dan peningkatan kapasitas /keterjaminan memperoleh layanan pendidikan menengah terealisasi 83%. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya masih rendah.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai : **Pengaruh persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka teridentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

2. Banyaknya pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya yang rendah motivasinya dalam melaksanakan tanggungjawabnya.
3. Masih rendahnya tingkat kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya
4. Masih rendahnya persepsi kompensasi yang dirasakan oleh pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya

### **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian ini pembahasannya sesuai dengan permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan maka masalah yang akan diteliti dibatasi pada apakah ada “*Pengaruh persepsi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya*”.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan ruang lingkup dan pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh persepsi kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya ?
2. Sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya ?

3. Sejauh mana pengaruh persepsi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. pengaruh persepsi kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya.
3. Pengaruh persepsi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh beberapa manfaat antara lain :

1. Penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap upaya dalam peningkatan motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya
2. Bermanfaat sebagai bahan masukan bagi kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya dalam usaha perbaikan terhadap kekurangan-kekurangan yang mungkin terjadi dan menawarkan ide-ide baru yang bersifat membangun

3. Bermanfaat bagi mahasiswa dan peneliti lainnya untuk mengetahui dan menambah khazanah pengetahuan dan pemahaman tentang hal-hal yang berdampak terhadap motivasi kerja pegawai serta usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Sebagai bahan masukan dan informasi yang bermanfaat bagi mahasiswa dan peneliti lainnya yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh persepsi kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (penelitian pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Persepsi kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya, dengan level signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti semakin baik persepsi kompensasi yang dimiliki oleh pegawai, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya. Dengan level signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai..
3. Persepsi kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya. Hal ini ditunjukkan dengan level signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$  untuk kompensasi terhadap

kinerja sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada level signifikan  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Ini berarti persepsi kompensasi secara bersama-sama dengan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya, sesuai dengan nilai TCR yang terendah sebesar 3,71 yaitu terletak pada item nomor. 4 pada indikator kualitas hasil kerja, Penulis berharap agar pegawai lebih memperhatikan mutu hasil kerja dan menimbulkan kepuasan dari orang yang membutuhkan hasil kerja tersebut. Sehingga bisa mencapai tujuan kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Bagi pimpinan kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya sesuai dengan nilai TCR yang paling rendah yaitu 2,86 yang terletak pada indikator layak item nomor 9. Pimpinan diharapkan lebih memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai dan lebih memberikan penghargaan kepada pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik.
3. Pegawai kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Dharmasraya agar dapat meningkatkan motivasi kerjanya. Dilihat dari nilai TCR yang terendah pada item pernyataan nomor 5 pada indikator semangat kerja yaitu hanya sebesar 4,08 yaitu menunjukkan tingginya

motivasi kerja pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan walaupun pimpinan tidak ada dikantor, adanya semangat kerja yang baik dari pegawai berarti pegawai yang bersangkutan mempunyai motivasi yang baik sesuai dengan yang diharapkan.

4. Penelitian selanjutnya masih diharapkan. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti topik yang sama, disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang diduga turut berperan dan mempengaruhi kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akhirmen, (2012). *Statistik 1 (Teori dan Aplikasi)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Padang
- Arikunto, Suharsimi, (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, edisi revisi 5. Jakarta : Rineka Cipta
- Agita, Fatma, 2006. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Dharmasraya*. Skripsi, Pustaka Fakultas FIP : UNP
- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks. Jakarta
- Gujarati, D. 2004. *Basic Econometric*. Mc-Grawhill . New York.
- Handoko, T. Hani, (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Idris. 2008. Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS. UNP : Padang
- Martoyo, 1994. *Manajemen Kepegawaian*. Mandar Maju. Bandung
- Mathis, Robert, L &Jackson, Jhon, H (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta
- Moekijat, (1999). *Perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai*. Cetakan 3. Remaja Rodaskarya. Bandung
- Moenir, (1995). *Administrasi Kepegawaian*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Nawawi, (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gajah Mada
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta