

## **SKRIPSI**

### **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA PADANG**



**Oleh :**

**RIKI PRAMANA PUTRA**

**88944/2007**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2012**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

### PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA PADANG

Nama : RIKI PRAMANA PUTRA  
BP/ NIM : 2007 / 88944  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

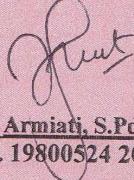
Padang, Juli 2012

Disetujui Oleh :

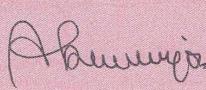
Pembimbing I

Pembimbing II

  
Dr. Hasdi Aimon, M.Si  
NIP. 19550505 197903 010

  
Armiati, S.Pd, M.Pd  
NIP . 19800524 200312 2 010

Mengetahui :  
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi

  
Dra. Armida S, M.Si  
NIP. 19660206 199203 2 001

**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi**

**Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN TINGKAT  
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM KOTA PADANG**

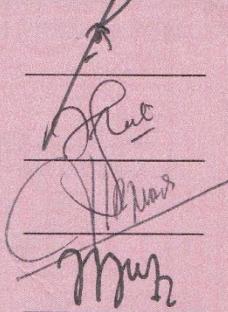
Nama : RIKI PRAMANA PUTRA  
BP/ NIM : 2007 / 88944  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2012

No. Jabatan Nama

Tanda Tangan

1. Ketua : Dr. Hasdi Aimon, M.Si
2. Sekretaris : Armiaty, S.Pd, M.Pd
3. Anggota : Rino, S.Pd, M.Pd
4. Anggota : Dr. Marwan, M.Si



## **ABSTRAK**

**Riki Pramana Putra (2007/88944): Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang**

**Pembimbing:** 1) Dr. Hasdi Aimon M.Si  
2) Armiati, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang, (3) pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang, (4) pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang, (5) pengaruh kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah air Minum Kota Padang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. Teknik penarikan sampel dengan *Proportional Random sampling* dengan jumlah sampel 75 orang karyawan. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan uji signifikansi uji T dan uji F sedangkan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan uji Uji heteroskedastisitas

Hasil penelitian menunjukan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahan Daerah Air Minum Kota Padang, (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahan Daerah Air Minum Kota Padang, (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahan Daerah Air Minum Kota Padang, (4) terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahan Daerah Air Minum Kota Padang dan (5) terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahan Daerah Air Minum Kota Padang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan pemberian kompensasi finansial dalam bentuk pemberian bonus. juga memberikan motivasi kepada karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja yang diharapkan perusahaan dan diharapkan pimpinan kantor lebih tegas dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan dan memberikan sanksi-sanksi yang tepat kepada karyawan yang melanggar aturan kantor, selain itu, pimpinan Perusahan Daerah Air Minum Kota Padang tetap memberikan pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk melanjutkan pendidikannya agar tingkat ketelitian, kemampuan dan keterampilan karyawan meningkat.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahihiwabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak: Dr. Hasdi Aimon M.Si sebagai pembimbing I, dan Ibuk Armiaty, S.Pd, M.Pd sebagai pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Bapak Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak/Ibu penguji skripsi (1) Rini Sarianti, SE, M.Si (2) Dr. Marwan, S.Pd, M.Si yang telah menguji dan memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Bapak H. Edwar, SE selaku Direktur Bidang Umum Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
6. Ayahanda dan Ibunda beserta keluaga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa Pendidikan Ekonomi angkatan 2007 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah “*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Juli 2012

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	ii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	v
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	viii
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	11
D. Perumusan Masalah .....	11
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS</b>	
A. KajianTeori.....	14
1. Kinerja Karyawan.....	14
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
c. Indikator Kinerja .....	16
2. Kompensasi .....	17
a. Pengertian Kompensasi.....	17
b. Kompensasi Finansial .....	17
c. Kompensasi Non Finansial .....	18
d. Tujuan Kompensasi.....	18
e. Indikator Kompensasi .....	19
3. Motivasi .....	19

a.	Pengertian Motivasi .....	19
b.	Jenis-Jenis Motivasi .....	21
c.	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	22
4.	Kedisiplinan .....	23
a.	Pengertian Kedisiplinan .....	23
b.	Bentuk-Bentuk Kedisiplinan.....	25
c.	Tujuan Kedisiplinan.....	27
d.	Tingkat dan Jenis Sangsi Kedisiplinan.....	28
5.	Tingkat Pendidikan.....	30
a.	Pengertian Pendidikan.....	30
b.	Jalur-Jalur Pendidikan.....	31
c.	Tingkat atau Jenjang Pendidikan .....	32
d.	Fungsi Pendidikan .....	33
	 B. Temuan Penelitian Sejenis .....	34
	C. Kerangka Konseptual .....	35
	D. Hipotesis.....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A.	Jenis Penelitian.....	40
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
C.	Populasi dan Sampel .....	40
D.	Variabel Penelitian .....	42
E.	Jenis dan Sumber Data .....	43
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	44
G.	Defenisi Operasional .....	44
H.	Instrumen Penelitian.....	47
I.	Teknik Analisis Data.....	51

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

A.	Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	57
----	--------------------------------------	----

B. Hasil Penelitian .....	60
1. Deskriptif Data Responden .....	60
2. Analisis Deskriptif .....	60
3. Analisis Induktif.....	79
C. Pembahasan.....	88
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang .....	89
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang .....	91
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang.....	93
4. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang.....	96
5. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kedisiplinan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang.....	98
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	100
B. Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	103
<b>LAMPIRAN .....</b>	106

## **DAFTAR GAMBAR**

### **Halaman**

1. Kerangka Konseptual.....	38
2. .....	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Tingkat Keterlambatan Karyawan PDAM Kota Padang .....	4
2. Bentuk Kompensasi PDAM Kota Padang .....	6
3. Tingakt Pendidikan Karyawan PDAM Kota Padang.....	9
4. Jumlah Populasi Penelitian .....	41
5. Jumlah Sampel dari Populasi .....	42
6. Skala Likert .....	47
7. Kisi-Kisi Instrumen .....	48
8. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	49
9. Klasifikasi Indeks Reliabilitas.....	51
10. Jumlah Karyawan PDAM Kota Padang Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	60
11. Distribusi Frekuensi Kinerja Indikator Kualitas Kerja .....	61
12. Distribusi Frekuensi Kinerja Indikator Kuantitas Kerja .....	62
13. Distribusi Frekuensi Kinerja Indikator Dapat Tidaknya Diandalkan .....	63
14. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Kinerja .....	64
15. Distribusi Frekuensi Kompensasi Indikator Kompensasi Finansial .....	65
16. Distribusi Frekuensi kompensasi Indikator Kompensasi Non Finansial ...	66
17. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Kompensasi .....	67
18. Distribusi Frekuensi Motivasi Indikator Kegairahan Kerja .....	68
19. Distribusi Frekuensi Motivasi Indikator Merasa Bertanggung Jawab.....	69
20. Distribusi Frekuensi Motivasi Indikator Keinginan Untuk Berhasil .....	70
21. Distribusi Frekuensi Motivasi Indikator Keseriusan Dalam Bekerja .....	70
22. Distribusi Frekuensi Motivasi Indikator Kesukaan Terhadap Pekerjaan yang Menantang .....	71
23. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Motivasi.....	72
24. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Indikator Ketepatan Waktu .....	73

25. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Indikator Pemanfaatan Sarana dan Prasarana .....	74
26. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Indikator Tanggungjawab Kerja .....	75
27. Distribusi Frekuensi Kedisiplinan Indikator Ketaatan Terhadap Aturan Kantor.....	76
28. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Kedisiplinan.....	77
29. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan.....	78
30. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	79
31. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas .....	80
32. Rangkuman Hasil Uji Heterokedastisitas .....	81
33. Analisi Regresi Berganda.....	82
34. Hasil Analisis Determinasi.....	84
35. Hasil Uji F .....	85
36. Hasil Uji T .....	86

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi-kisi Angket dan Angket Penelitian.....	86
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket .....	92
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket.....	94
4. Tabulasi Data Penelitian .....	98
5. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian .....	100
6. Hasil Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Homogenitas, dan Analisis Regresi Linear Berganda).....	102
7. Tabel Frekuensi .....	105
8. Tabel r, t, dan F .....	119
9. Izin Penelitian.....	123

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai suatu organisasi tidak akan mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2004:1) mengatakan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan yang mengelola faktor-faktor produksi. Menurut Rivai (2004:2-3) dalam manajemen sumber daya manusia karyawan adalah aset utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Sumber daya manusia yang baik yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Semakin baik sumber daya yang dimiliki maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, jadi sumber daya manusia yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan terhadap suatu organisasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan individu. Organisasi mencari karyawan yang memiliki kinerja yang bagus untuk keberhasilan organisasi, sebaliknya karyawan membutuhkan kompensasi untuk keberhasilan kinerjanya dalam organisasi tersebut, maka dari itu dengan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kompensasi itu akan tercapai tujuan dari organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. Kesedian dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai (2005:15) Pemahaman yang jelas dan keterampilan didapat melalui pelatihan dan pendidikan yang dahulu dia lakukan sebelum memasuki suatu organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:69) pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja disini adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi dari kinerja itu terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan.

Karyawan yang memiliki ketekunan, kerajinan, disiplin, inisiatif dan kreatifitas kerja menimbulkan kinerja yang baik, sehingga pada akhirnya karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi dan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun kemungkinan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak akan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan hal ini akan berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan salah satu karyawan PDAM Kota Padang permasalahan kinerja karyawan masih ada yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh PDAM Kota Padang. Contohnya terlihat pada masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, adanya karyawan yang pulang sebelum waktunya dan banyaknya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat pada waktunya.

Karyawan yang terlambat masuk kerja, karyawan yang pulang sebelum waktunya dan banyaknya pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat pada waktunya akan membuat pelayanan terhadap konsumen akan terganggu, contohnya masyarakat akan membayar tagihan air bulanan gara-gara karyawan yang bersangkutan terlambat maka secara otomatis konsumen akan menunggu dan membuat layanan menjadi kurang baik serta pekerjaan karyawan yang bersangkutan itu juga akan menumpuk. Dilihat dari presentasi dan tingkat keterlambatan karyawan pada PDAM Kota Padang yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1: Tingkat keterlambatan karyawan PDAM Kota Padang Semester I dan II Tahun 2011**

Bulan	Jumlah Pegawai (JK)	Hari Kerja (HK)	Jumlah pegawai terlambat (KH)	Tingkat Keterlambatan $AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$
Januari	311	21	126	1,92 %
Februari	310	20	105	1,69 %
Maret	307	22	121	1,79 %
April	307	18	100	1,80 %
Mei	307	21	96	1,48 %
Juni	303	21	114	1,79 %
Juli	301	21	107	1,69 %
Agustus	303	22	116	1,74 %
September	303	19	106	1,84 %
Oktober	303	21	73	1,14 %
November	303	22	74	1,11 %
Desember	304	20	55	0,90 %

*Sumber : PDAM Kota Padang Sumatera Barat 2011*

Angka keterlambatan di atas diperoleh dengan menggunakan turunan dari rumus (Umar,2004:161).

Dilihat dari tabel di atas tingkat keterlambatan yang paling tinggi terjadi pada bulan Januari 2011 yaitu 1,92 persen dan September 2011 yaitu 1,84 persen. Tingkat keterlambatan karyawan yang tinggi pada bulan Januari 2011 ini diduga karena bertepatan dengan peringatan awal tahun baru masehi. Tingginya tingkat keterlambatan pada bulan September diduga karena adanya perayaan hari besar agama Islam. sedangkan pada bulan Desember 2011 terjadi penurunan tingkat keterlabatan menjadi 0,90 persen. Kemungkinan pada bulan ini banyak tugas yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan pada akhir tahun.

Dilihat dari tabel di atas dapat dilihat masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan karena masih banyak karyawan yang terlambat. Keterlambatan dapat

menimbulkan beberapa dampak yang kurang baik contohnya akan menimbulkan kurang baiknya pelayanan terhadap konsumen karena bisa membuat konsumen menunggu untuk melakukan transaksi dengan PDAM Kota Padang. Kedisiplinan karyawan juga dapat dilihat dari masih banyaknya karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaanya tepat waktu sehingga pekerjaanya menumpuk.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:258) ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu:

- 1) Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam proporsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan pegawai.
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.
- 3) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
- 4) Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun manajemen.
- 5) Penempatan tenaga kerja pada tempat yang tepat.
- 6) Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

Namun hal di atas belum bisa di laksanakan dengan baik oleh perusahaan, karena masih terlihat gejala yang kurang mendukung terhadap usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan PDAM Kota Padang pada bagian SDM, karyawan mengatakan kepada penulis bahwa pemberian kompensasi yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantara kompensasi yang diberikan hanya berupa kompensasi finansial saja sedangkan kompensasi non finansial masih belum terlihat. Pemberian kompensasi finansial berupa upah atau gaji, tunjangan gaji bagi karyawan tetap dan berupa hiburan wisata kota satu kali dalam tiga bulan serta home catering satu kali dalam dua tahun bagi seluruh

karyawan kemudian siraman rohani bagi seluruh karyawan satu kali dalam satu bulan. Sedangkan pemberian kompensasi non finansial seperti lingkungan yang nyaman, fasilitas, kesempatan belajar dan banyak yang lainnya masih terabaikan dan belum terlaksana dengan baik. Pemberian kompensasi non finansial merupakan aspek yang penting untuk dilakukan sebagai peluang dan pengembangan karir para karyawannya disamping kompensasi finansial. Semakin baik karir yang didapatkan karyawan maka akan semakin pesat kemajuan buat perusahaan. Pemberian kompensasi di PDAM Kota Padang harus seimbang antara kompensasi finansial dan non finansial untuk terciptanya kinerja karyawan yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya tentang pembagian kompensasi yang di peroleh karyawan PDAM Kota Padang dapat dilihat tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Bentuk Kompensasi PDAM Kota Padang**

No	Kompensasi Finansial	Keterangan	Kompensasi Non Finansial	Keterangan
1	Gaji pokok	Sudah	Fasilitas	Kadang-Kadang
2	Bonus	Kadang-Kadang	Lingkungan yang Nyaman	Belum
3	Hiburan	Belum	Kesempatan Belajar	Belum
4	Asuransi	Sudah	Penghargaan	Kadang-Kadang
5	Kepedulian Keagamaan	Belum	Prestasi istimewa	Belum
6	Komisi	Kadang-kadang	Dapat pujian	Kadang-Kadang

7	Pembayaran Prestasi	Kadang-Kadang	Bersahabat	Sudah
8	Tabungan Hari Tua	Sudah	Nyaman bertugas	Kadang-Kadang
9	Pembayaran Insetif	Sudah	Menyenangkan	Kadang-kadang

*Sumber: Wawancara PDAM Kota Padang*

Keterangan tabel 2 :

- 1) Sudah, maksudnya kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan semestinya.
- 2) Kadang-kadang, maksudnya kompensasi yang diberikan belum sepenuhnya diberikan atau belum diberikan secara keseluruhan.
- 3) Belum, maksudnya kompensasi yang diberikan belum ada dilakukan sama sekali.

Berdasarkan tabel diatas kita lihat pemberian kompensasi yang baru terlaksana seperti pemberian gaji pokok, asuransi dan pemberian insetif sudah berjalan dengan baik dalam tiap bulannya dan sudah memadai seperti yang diharapkan karyawan. Disamping itu masih ada beberapa kompensasi yang belum terpenuhi secara keseluruhan dalam tiap bulannya, masih ada beberapa kompensasi finansial dan non finansial yang belum sama sekali diberikan serta juga ada beberapa yang sudah diberikan tapi belum tercukupi semuanya dalam hal ini pemenuhan kompensasi yang diberikan PDAM Kota Padang belum mencukupi sama sekali dalam tiap bulanya.

Pengaruh dari terpenuhi kompensasi karyawan akan menimbulkan motivasi yang tinggi bagi karyawan untuk bekerja. Menurut Wahjosumidjo (1992:177) Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku

dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2001:2) ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Keahlian dan kemampuan dari karyawan itu sendiri
- 2) Motivasi kerja
- 3) Partisipasi dalam bekerja
- 4) Komunikasi kerja
- 5) Disiplin kerja
- 6) Upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan
- 7) Pendidikan

Dilihat dari pendapat diatas maka kinerja itu dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan, dorongan itu akan menimbulkan hasil yang berbeda tergantung bagaimana dorongan yang diberikan. Dorongan untuk bekerja lebih baik pada PDAM Kota Padang seharusnya membuat kinerja karyawan PDAM Kota Padang menjadi lebih optimal. Namun dilihat dari pemberian kompensasi dan tingkat kedisiplinan para karyawan PDAM Kota Padang maka terlihat masih rendahnya motivasi yang diberikan terhadap karyawan. Hal ini dilihat dari masihnya banyak karyawan PDAM Kota Padang yang terlambat masuk kerja. Tingkat keterlambatan yang masih relatif tinggi mencerminkan kedisiplinan yang masih rendah yang akan menyebabkan kinerja menjadi kurang optimal dan sebaliknya bila kedisiplinan karyawan tinggi maka kemungkinan motivasinya didalam PDAM Kota Padang telah tercipta dengan baik, namun kenyataannya kedisiplinan karyawaan PDAM Kota Padang masih rendah. Hal demikian menyatakan bahwa motivasi di PDAM Kota Padang juga masih rendah. Sehingga kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja membuat prestasi dari karyawan akan sulit untuk dicapai.

Prestasi yang dicapai oleh para karyawan dalam suatu perusahaan tidak hanya didapat dengan mudah tapi didasari dengan bagaimana karyawan itu berkerja sesuai dengan tingkat pendidikan yang didapat karyawan sebelum memasuki sebuah organisasi. Menurut Skiner (dalam Yulius 2003:9) mengemukakan bahwa pendidikan dan latihan yang dikuti dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mempunyai dampak langsung terhadap tenaga kerja. Menurut Sedarmayati (2001 : 73) pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama didalam penghayatan akan pentingnya produktifitas.

Dari data yang penulis peroleh pada perusahan PDAM Kota Padang tentang tingkat pendidikan karyawan terlihat seperti tabel berikut ini:

**Tabel 3. Tingkat pendidikan Karyawan PDAM Kota Padang**

No	Jenjang Pendidikan	Pria	Wanita	Total
1	S-2	8	-	8
2	S-1	19	16	35
3	D-3	17	2	19
4	SMA	154	35	189
5	SMP	46	-	46
6	SD	6	1	7
Total		250	54	304

*Sumber : PDAM Kota Padang Sumatera Barat 2011*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa masih banyak karyawan PDAM Kota Padang yang berpendidikan SMA yaitu 189 orang, SMP 46 orang, dan SD 7

orang. Banyaknya tingkat pendidikan yang rendah dari karyawan PDAM kota Padang dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi PDAM Kota Padang tersebut.

Pengaruh dari rendahnya tingkat pendidikan salah satunya terlihat dari penggunaan teknologi. Tidak semua karyawan bisa menggunakan teknologi yang ada di PDAM Kota Padang. Hal ini menyebabkan mereka harus terlebih dahulu belajar dan melakukan pelatihan dalam menggunakan teknologi tersebut terutama karyawan yang menggunakan komputer dan alat teknologi lainnya dalam mendukung pekerjaan.

Bisa kita lihat orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki pengetahuan yang lebih. Dengan pendidikan lebih tinggi bisa membuat seseorang lebih mudah untuk menerima masukan dan perbaikan kinerja seseorang demi kemajuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan karyawan dalam suatu organisasi berpengaruh penting terhadap kinerja dari organisasi itu sendiri.

Berdasarkan urian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA PADANG”.

## **B. Identifikasi Masalah**

PDAM merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran air bersih kepada masyarakat. Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Belum terpenuhinya secara keseluruhan kompensasi yang diberikan pada karyawan PDAM Kota Padang.
2. Masih rendahnya tingkat pendidikan para karyawan PDAM Kota Padang.
3. Rendahnya tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan PDAM Kota Padang.
4. Masih rendahnya motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang untuk melakukan pekerjaan.
5. Tingkat keterlambatan karyawan PDAM Kota Padang yang dapat dilihat selama dua semester masih tinggi yang harus diatasi oleh perusahaan.
6. Karyawan PDAM Kota Padang yang tingkat pendidikan rendah kurang terampil dalam menggunakan teknologi.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta berdasarkan fenomena yang di amati, agar penelitian lebih terarah dan fokus maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada pengaruh kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan Pembatasan masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang?
2. Seberapa besar motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang?
3. Seberapa besar disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang?
4. Seberapa besar tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang?
5. Seberapa besar kompensasi, motivasi, disiplin dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang?

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

Berdasarkan latar belakang dan Pembatasan masalah di atas maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Karyawan PDAM Kota Padang.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.
4. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.
5. Pengaruh kompensasi, tingkat pendidikan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

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

Penelitian ini diharapkan akan memberikan beberapa kontribusi sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- a. Syarat untuk menyelesaikan program SI di Fakultas Ekonomi UNP serta menambah wawasan dalam menerapkan teori-teori yang telah didapat dibangku kuliah.
- b. Sebagai studi banding antara teori yang dipelajari di lingkungan pendidikan dengan praktik perusahaan
- c. Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sumber pengalaman

2. Bagi perusahaan

Bagi PDAM Kota Padang diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, terutama sebagai bahan acuan untuk penelitian sejenis.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA KONSEPTUAL**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja banyak dikemukakan oleh para ahli, menurut Rivai (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dengan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati. Hunt dan Andasborn dalam Rivai (2005:25) kinerja adalah kualitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun perusahaan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Bernardi dan Russel dalam Ruki (2002: 15) kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Dessler (1997), kinerja merupakan prosedur yang meliputi:

1. Penetapan standar kinerja
2. Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar ini
3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau terus berkinerja lebih tinggi lagi.

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab individu tersebut. Dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Arikunto (1995: 45) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sarana dan prasarana, insentif, suasana kerja, komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2001:2) ada tujuh faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 8) Keahlian dan kemampuan dari karyawan itu sendiri
- 9) Motivasi kerja
- 10) Partisipasi dalam bekerja
- 11) Komunikasi kerja
- 12) Disiplin kerja
- 13) Upah dan gaji yang belum adil sesuai jabatan
- 14) Pendidikan

Menurud Donnelly, Gibson dan Ivancevich dalam Veithzal Rivai (2005:16) mengatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan, presepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, presepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Satu hal lagi yang mempengaruhi kinerja adalah inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

Mengukur kinerja secara struktur organisasi hal yang dinilai adalah keefektifan dan tingkat efisiensi struktur organisasi tersebut. Bisa dinilai struktur organisasi yang ada kurang memenuhi efektifitas, berarti kinerja karyawan tersebut dianggap tidak memenuhi kebutuhan lagi. Oleh karena itu perlu

dipertimbangkan tentang kemungkinan menyempurnakan struktur sesuai dengan kebutuhan.

c. Indikator kinerja

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2001:75) indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja. Terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja. Kuantitas kerja yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan kerajinan.
- 3) Dapat tidanya diandalkan. Kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah, penguasaan terhadap kerja, dan tanggung jawab terhadap kerja.
- 4) Sikap. Sikap yang diperhatikan adalah sikap terhadap pimpinan, karyawan, dan lingkungan kerja.

Menurut Rucky indikator kinerja karyawan terdiri dari;

- 1) Kemmapuan untuk bekerja
- 2) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 3) Inisiatif
- 4) Ketelitian dalam bekerja
- 5) Dapat diandalakan
- 6) Kreativitas

Berasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalakan dan sikap.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Menurut Rivai (2005 :357) Kompensasi suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan Hasibuan (2002:118) mendefenisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan perusahaan, kompensasi merupakan suatu bentuk dorongan kemauan dan harapan yang diberikan kepada karyawan dan tujuan karyawan tersebut mau melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik-baiknya.

Dari Pendapat ahli diatas dapat penulis simpulkan kompensasi adalah balas jasa berupa penghargaan yang diterima oleh karyawan karena kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tersebut dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

### b. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial merupakan imbalan yang melibatkan penilaian dan kontribusi pekerjaannya. Menurut Rivai (2005:357) Kompensasi Finansial terbagi dalam dua bentuk yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung seperti upah, gaji, bonus atau komisi
- 2) Kompensasi tidak langsung seperti liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

### c. Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2005:357) kompensasi non finansial terdiri dari pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

### d. Tujuan kompensasi

Menurut Rivai (2001:359-360) tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptananya keadilan internal dan eksternal, yang meliputi:

- 1) Memperoleh SDM yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada. Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- 3) Menjamin keadilan. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama.
- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang beralasan
- 6) Mengikuti aturan hukum.
- 7) Memfasilitasi pengertian. Kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

## 8) Meningkatkan efisiensi administrasi

### e. Indikator Kompensasi

Adapun Indikator dari kompensasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berdasarkan pendapat Umar (2001:13) adalah sebagai berikut:

#### 1) Imbalan yang bersifat finansial (kompensasi langsung)

Imbalan finansial yaitu sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh perusahaan.

#### 2) Imbalan non finansial (kompensasi tidak langsung)

Imbalan non finansial adalah seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program rekreasi, kafetaria dan tempat beribadah.

## **3. Motivasi Kerja**

### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif yang berarti daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motivasi muncul akibat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi manusia. Handoko (1998:252) mengartikan motivasi sebagai keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Usman (2006:223) Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang maupun di luar diri seseorang. Hasibuan (2007) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang

menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pengertian motivasi dalam konsep manajemen berkaitan dengan kehidupan organisasi, pengertian ini dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1992:177), Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam lingkup manajemen merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang dalam menciptakan kegairahan bekerja serta untuk mempengaruhi individu maupun kelompok agar tercapainya tujuan suatu organisasi.

Motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja adalah kunci kesuksesan dalam organisasi. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. Winardi (2001) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, energi penggerak, sehingga menimbulkan semangat dan gairah dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Usman (2006:223) mengartikan motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada dasarnya merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan atau penggerahan segala kemampuan yang membuat individu bertindak dan mengambil suatu keputusan dalam mencapai tujuan tertentu.

## b. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

### a) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang, keinginan dan dorongan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan bersumber dari dalam dirinya. Amstrong (1994) menyatakan motivasi intinsik merupakan dorongan yang datang dari dalam diri seseorang. Jadi motivasi intrinsik merupakan suatu keinginan untuk bertindak yang didorong karena penagruh dari dalam diri, seperti kemampuan, pengalaman, harapan, dan keinginan untuk berprestasi, memiliki kehidupan pribadi.

### b) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang disebabkan karena adanya pengaruh dari luar individu. Amstrong (1994) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan rangsangan yang datang dari luar diri individu. Misalnya pekerjaan itu sendiri, tempat bekerja, keamanan bekerja, gaji atau penghasilan yang layak, penghargaan (reward) dan lain-lain. Berdasarkan pendapat di atas disimpulkan bahwa motivasi instrinsik adalah dorongan yang datang dari dalam diri seseorang, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari luar diri atau lingkungan dimana seseorang berada.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dalam proses mental terjadi pada diri seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor pertama yang mempengaruhi motivasi menurut Wahjusumidjo (1992:193) adalah faktor lingkungan kerja. Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi tidak lain, adalah faktor pemimpin dan bawahan, dari pihak pimpinan ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi antara lain:

- a) Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, termasuk di dalamnya produser kerja, berbagai rencana dan program kerja.
- b) Tersedianya perangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan dalam mendukung pelaksanaan kerja, termasuk di dalamnya bagaimana tempat para bawahan bekerja.
- c) Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Wahjusumidjo (1992) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- a) Ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristics*)
- b) Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*)
- c) Lingkungan kerja (*work situation characteristics*)

Menurut Saydam (2003:370) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah tingkat pendidikan, keinginan dan harapan, kebutuhan, kepuasaan kerja, iklim organisasi, insentif, kepemimpinan, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab serta peraturan yang berlaku. Lebih lanjut

Amstrong (1994) menegaskan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah semua bentuk kebutuhan, antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan untuk dihargai serta kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi merupakan dua faktor yang di duga ikut mempengaruhi motivasi kerja seseorang atau sebagai motivator.

#### **4. Kedisiplinan**

##### a. Pengertian Kedisiplinan

Saydam (1996:303) dalam penerapannya disiplin tergambar pada sikap karyawan yang mentaati peraturan dan tata tertib telah ditetapkan, yaitu:

1. Mentaati jam kerja
2. Mematuhi pakaian seragam beserta kelengkapannya
3. Ikut serta dalam setiap upacara yang di wajibkan
4. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, semua karyawan dan terhadap atasan.

Menurut Sastrohadiwirjo (2001:291) bahwa:

“Kedisiplinan adalah suatu sikap menghormati, mengahargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Tidak jauh berbeda dengan pendapat para ahli diatas, Sastrodiwiryo (2002:291) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap menghormati, mengahargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Baik yang

tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan.

Menurut Hasibuan (2003:193) kedisiplinan adalah “ kesabaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran itu sendiri adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan pemerintah baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Rivai (2003:123) kedisiplinan adalah:

“Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (2003:553) kerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi tanggungjawab adalah segala sesuatu yang menjadi beban seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Pengertian tanggungjawab menurut Kamus Besar Indonesia (2003:1139) adalah:

- 1) Keadaan wajib menanggung segala sesuatu, kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, pemogokan itu menjadi pemimpin serikat buruh.
- 2) Hak fungsi manajemen menerima pembebanan, sebagai akibat sikap pihak sendiri/pihal lain.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan para pegawai untuk taat dan patuh terhadap segala peraturan yang berlaku dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam kantor dan bersedia untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan tersebut. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting semakin baik disiplin pegawai pada sebuah kantor semakin tinggi produktivitas kerjanya. Sebaliknya tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi sebuah kantor mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan kantor dan pegawai. Pegawai yang kurang disiplin harus ditegur untuk memperbaiki catatan kehadiran, atau absensi, disiplin kerja hendaknya dilakukan searah terus-menerus agar para pegawai terdorong untuk melakukan tindakan disiplin bukan karena ada sanksi tetapi didorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri.

#### b. Bentuk-bentuk Kedisiplinan

Dalam meningkatkan dan menanamkan kedisiplinan terdapat beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yang menyangkut dengan kedisiplinan Rivai (2003:444) yaitu:

##### 1) Disiplin Retributif

Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah, para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara proposisional terhadap sasaran

## 2) Disiplin Korektif

Berusaha untuk membantu karyawan mengkoreksi prilakunya yang tidak tepat pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan harus diberlakukan sebagai masalah yang dikoreksi dari pada sebagai pelanggaran yang harus dihukum. Tujuan akhirnya membantu karyawan mengkoreksi prilakunya yang tidak tepat sehingga ia terus dikaryakan oleh organisasi.

## 3) Disiplin hak-hak Individu

Disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman, hak-hak karyawan lebih diutamakan dari pada tindakan disiplin, tujuan akhir melindungi hak-hak individu.

## 4) Disiplin Utilitarian

Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas, artinya biaya penggantian karyawan dan konsekuensi memperkenankan prilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan, tujuan akhirnya memastikan bahwa faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi negatifnya.

Pemimpin dapat menggunakan salah satu bentuk-bentuk kedisiplinan diatas untuk diterapkan pada karyawan. Tentu saja bentuk kedisiplinan yang digunakan merupakan alternative yang paling baik, diharapkan dengan begitu dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Agar bentuk-bentuk kedisiplinan dapat diterapkan dengan baik, tentu saja pemimpin harus bijaksana dalam memberikan hukuman terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Diharapkan dengan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan hingga tujuan organisasi tercapai.

c. Tujuan Kedisiplinan

Kedisiplinan di dalam organisasi atau perusahaan sangatlah perlu dibina dan ditegakkan, setiap pembinaan kedisiplinan mempunyai maksud atau tujuan tersendiri. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:292) secara khusus tujuan pembinaan kedisiplinan para tenaga kerja, antara lain:

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b) Melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berprilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### d. Tingkat dan Jenis Sanksi Kedisiplinan

Tujuan utama pengadaan sanksi kedisiplinan bagi para tenaga kerja atau karyawan yaitu untuk memperbaiki agar tidak terjadi pengulangan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:293-294) pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak tingkat dan jenis sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin rendah:

##### 1) Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya:

- a) Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya, pembebasan dari jabatan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan, pemutusan hubungan kerja secara tidak hormat sebagai pegawai pada organisasi.
- b) Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa yang memegang jabatan.
- c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d) Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja diperusahaan.

##### 2) Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya:

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancangkan sebagaimana tenaga kerja lainnya.

- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan harian, mingguan atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

### 3) Sanksi Disiplin Rendah

Sanksi disiplin rendah misalnya:

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Umar (2003:131) menyatakan tingkat absensi merupakan salah satu bagian dari kedisiplinan karyawan. Untuk menekankan tingkat absensi yang tinggi dapat dilakukan dengan cara pelatihan karena karyawan dilatih agar mematuhi peraturan perusahaan antara lain peraturan jam masuk kerja tepat pada waktunya dan memberi sanksi yang sering tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan.

### d. Indikator Kedisiplinan

Menurut Soedjono (2005) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah :

- 1) Ketepatan waktu. Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur. Dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki kedisiplinan yang baik. Sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- 3) Tanggung jawab yang tinggi. karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggungjawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki kedisiplinan yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan juga merupakan cerminan dari kedisiplinan yang tinggi.

## **5. Tingkat Pendidikan**

### a. Pengertian Pendidikan

Menurut Fuad (1996:1-2) pendidikan adalah aktifitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani) dan jasmani (panca indra serta keterampilan-keterampilan).

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Sedangkan menurut Umar (2000:263) Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik agar dapat berperan aktif dan positif dalam hidupnya sekarang dan yang akan datang. Adanya pendidikan terhadap anak didik bisa mengubah kehidupan anak tersebut untuk masa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat penulis simpulkan pendidikan suatu usaha atau kegiatan untuk pekembangan seseorang dalam rangka mentransfer ilmu pada anak didik secara langsung.

b. Jalur-Jalur Pendidikan

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989, pendidikan dilaksanakan melalui dua jalur, yaitu :

1) Pendidikan Formal

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar secara berjenjang dan berkesinambungan terdiri dari :

a) Pendidikan umum

Adalah pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujutkan pada tingkat-tingkat pendidikan.

b) Pendidikan kejuruan

Adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja dalam bidang tertentu.

c) Pendidikan luar biasa

Merupakan pendidikan yang khusus diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan mental.

d) Pendidikan kedinasan

Merupakan pendidikan yang berusaha meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan untuk pegawai suatau Departemen Pemerintah atau Lembaga Pemerintah non Kependidikan.

e) Pendidikan Keagamaan

Merupakan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama yang bersangkutan.

f) Pendidikan Akademik

Merupakan pendidikan yang diharapkan terutama pada penguasaan ilmu pengetahuan.

g) Pendidikan Profesional

Merupakan pendidikan yang diharapkan terutama pada kesiapan penerapan keahlian tertentu.

2) Pendidikan Non-Formal

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan dalam keluarga dan memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral dan keterampilan.

c. Tingkat atau Jenjang Pendidikan

Menurut Umar (2000:265) jenjang atau tingkat pendidikan adalah suatu tahapan dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik serta keluasaan dan kedalaman bahan pengajaran

Tingkat atau jenjang pendidikan di Indonesia meliputi :

a) Pendidikan Usia Dini

Mengacu Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, pasal 1 Butir 14 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pendidikan anak usia dini (PAUD)

adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesipana dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Hal ini dapat berbentuk sekolah playgroup atau taman kanak-kanak.

b) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah, yaitu meliputi Sekolah Dasar (SD) dan sederajatnya serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan sederajatnya.

c) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar yang harus dilaksanakan minimal 9 (sembilan) tahun, yaitu meliputi Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan sederajatnya.

d) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister,doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Mata pelajaran pada perguruan tinggi merupakan penjurusan dari SMA, akan tetapi semestinya tidak boleh terlepas dari pelajaran SMA.

d. Fungsi Pendidikan

Menurud Fuad (1996:127) ada beberapa fungsi pendidikan:

- 1) Alat membangun pribadi, pengembangan warga negara, pengembangan kebudayaan, dan pengembangan bangsa indonesia.
- 2) Mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat bangsa indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan nasional.

## B. Temuan Peneliti Sejenis

Musataufiq (2003) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah dan Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Lembah Karet Padang. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Lembah Karet Padang yang berjumlah 721 orang. Sampel diambil secara Propotional stratified random sampling dengan menggunakan rumus *Slovin*, dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket menggunakan skala likert dengan 5 pilihan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktifitas kinerja karyawan, terdapat pengarug signifikan antara upah terhadap produktifitas kerja karyawan, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan dan terdapat pengaruh secara bersamama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, upah dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan.

Vina Maulina (2002) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Presepsi Atas Kompensasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pelaksanaan Pada PT. BA (Persero) Tbk, Unit Ombilin. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. BA (Persero) Tbk, Unit Ombilin yang berjumlah 347 orang. Sampel diambil secara Propotional stratified random

sampling dengan menggunakan rumus *Slovin*, dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang. Teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket menggunakan skala likert dengan 5 pilihan menunjukkan bahwa presepsi atas kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan terdapat pengaruh secara bersama-sama yang signifikan antara presepsi atas kompensasi dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Afrita Sari (2008) tentang “Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SMA N 7 Padang

Abidin (2003) dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Kampar.

### **C. Kerangka Konseptual**

Organisasi merupakan kesatuan dari beberapa bagian yang saling keterkaitan. Dalam organisasi terdapat lingkungan yang didalamnya terdiri dari karyawan, kinerja, kepemimpinan, struktur organisasi dan lain lain. Lingkungan organisasi yang baik akan mempengaruhi hasil yang diperoleh dari organisasi atau sebuah perusahaan.

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa banyak faktor antara lain kesadaran anggota organisasi akan tujuan organisasi, hubungan antar manusia dalam organisasi, faktor sarana dan prasaranaa, kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi (promosi), pembagian tugas dan tanggung jawab, kemampuan individu, rasa diterima dalam kelompok, dinamika lingkungan atau lingkungan kerja dan kepribadian.

Dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya kompensasi. Menurut Rivai (2001:359-360) tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptananya kaadilan internal dan eksternal. Kompensasi merupakan hal penting yang harus diberikan oleh perusahaan atau organisasi untuk mendongkrak kinerja karyawan karyawan. karyawan yang relatif puas dengan kompensasi yang diterimanya akan mendorong mereka lebih giat dan tekun dalam bekerja sehingga kinerja yang dilakukan dapat lebih optimal. Sebaliknya karyawan yang kurang puas dengan kompensasi yang diterimanya akan mengakibatkan kinerja menurun.

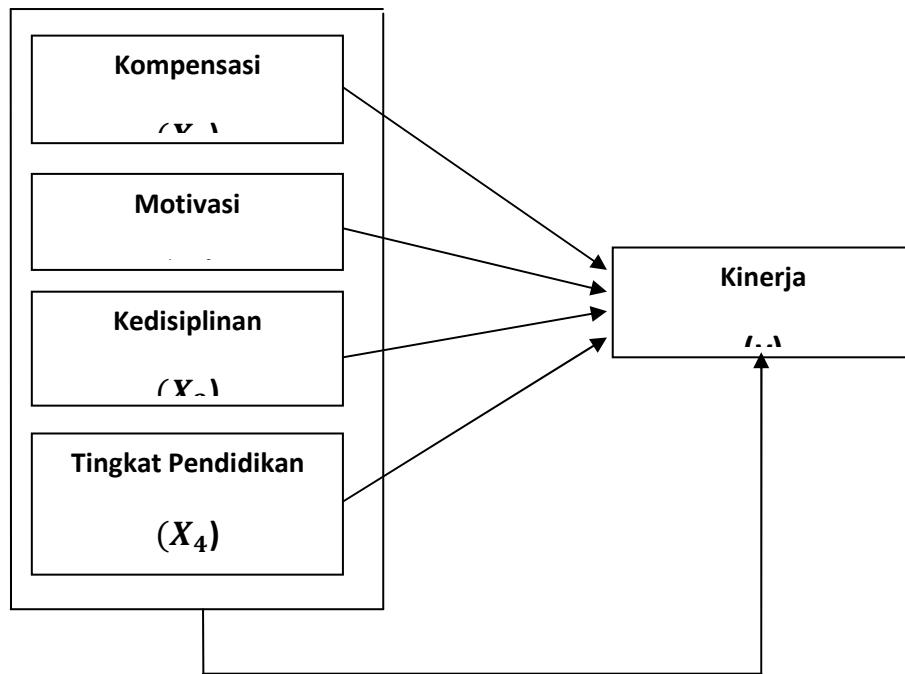
Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Menurut Hasibuan (2003:69) pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka hasil kinerja yang akan dihasilkan akan lebih bermutu dan lebih optimal. Sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan karyawan maka hasil yan didapatkan tidak akan lebih efisien dan optimal.

Disamping itu motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Usman (2006:223) motivasi kerja sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Semakin baik motivasi yang diberikan pada karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan kualitas yang tinggi. Sebaliknya apabila motivasi yang rendah akan mendapatkan hasil yang rendah.

Dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, kedisiplinan juga merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2003:123) Disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu prilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Semakin baik disiplin yang dilaksanakan karyawan maka hasil yang akan didapatkan akan lebih optimal. Sebaliknya jika disiplin rendah maka hasil yang didapatkan tidak akan optimal

Penulis melihat semakin baik kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Kinerja karyawan yang efisien akan menghasilkan tujuan dari organisasi akan dapat dicapai. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga akan menambah efektifitas pekerja yang cendrung lebih baik karena pendidikan karyawan merupakan ilmu untuk mendapatkan kinerja yang baik. Motivasi yang diberikan dengan baik juga akan menimbulkan kinerja yang optimal karena motivasi merupakan dorongan terhadap karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dengan kedisiplinan akan menimbulkan kinerja yang lebih baik karena kedisiplina merupakan aturan yang mengatur setiap karyawan untuk bekerja dengan hasil yang optimal.

Keterkaitan Variabel bebas dengan variabel terikat dapat digambarkan skemanya sebagai berikut:



**Gambar 1**  
Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Berdasarkan Perumusan masalah, Kajian teori dan kerangka konseptual dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan PDAM Kota Padang.
4. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

5. Kompensasi, motivasi dan disiplin dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh antara kompensasi,motivasi, kedisiplinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. Bardasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang. Semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau menjadi lebih baik.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan
4. Terdapat pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota Padang. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau menjadi lebih baik.
5. Terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi, motivasi, kedisiplinan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah penulis uraikan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik untuk masa yang akan datang penulis menyarankan :

1. Hendaknya pimpinan PDAM Kota Padang memberikan pelatihan-pelatihan dan memberikan kesempatan pada karyawan untuk melanjutkan pendidikannya agar tingkat ketelitian, kemampuan dan keterampilan karyawan meningkat sehingga kinerja karyawan tercapai sesuai tujuan organisasi.
2. Bagi perusahaan diharapkan untuk lebih meningkatkan pemberian kompensasi finansial dalam pemberian bonus oleh perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang ditetapkan dalam perusahaan serta lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan pada saat karyawan yang absen masuk kantor. Dengan demikian Perusahaan dapat mengadakan kegiatan yang dapat memupuk kebersamaan antara karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan.
3. Bagi perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bentuk absensi karyawan agar tercipta bentuk kedisiplinan yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan misalnya dengan menerapkan pengambilan absen dengan *fangerprint* dan memberikan sangsi yang tegas terhadap setiap pelanggaran yang terjadi.

4. Kepada karyawan PDAM Kota Padang diharapkan untuk dapat sama-sama meningkatkan kedisiplinan dalam tanggung jawab kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi.
5. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan. Sofyan Cikwan dan Haryanto. Jakarta: Elex Media Komputido
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed 2. Jakarta. PT. Prenhalindo.
- Dharma, Agus .1983.*Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta. Rajawali.
- Faustino.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.Andi
- Hisbuan, Melayu SP 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2007. Organisasi dalam Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Idris. 2009. *Aplikasi Model Analisis dan Kuantitatif Dengan Program SPSS (Edisi Revisi III)*. Padang
- Ihsan, fuad. 1996. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Irawan, Prasetya. 2000. *Logika dan Prosedur Penelitian*. Jakarta : STIA-Lan.
- Irianto, Agus. 2007. *Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajement Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Kosda Karya.
- Maryati.2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta:YKPN
- Oktavianus. 2006. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sucofindo cabang padang, (dipublikasikan Oleh UNP)*
- Poerwadermita.2000. Kamus Umum Bahasa Indonesia Jakarta: Gramedia