

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, TATA RUANG KANTOR DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



OLEH :

APRILIA YESSIKA

2010/ 56439

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

2014

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, TATA RUANG KANTOR DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN OLAAHRAGA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Nama : Aprilia Yessika
TM/NIM : 2010/56439
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2014

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr. Marwan, M.Si
NIP: 19750309 200003 1 002

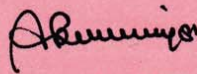
Pembimbing II



Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd
NIP: 19850806 200812 1 002

Diketahui oleh:

Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi



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

HALAMAN PENGESAHAN

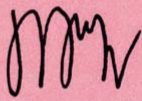
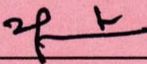
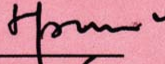
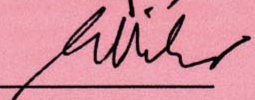
**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan tim penguji skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, TATA RUANG KANTOR DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Nama : Aprilia Yessika
TM/NIM : 2010/56439
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Padang, September 2014

Tim Penguji

Nomor Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Dr. Marwan, M.Si	 _____
2. Sekretaris	: Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd	 _____
3. Anggota	: Abel Tasman, SE, MM	 _____
4. Anggota	: Rini Sarianti, SE, M.Si	 _____

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aprilia Yessika
NIM/Thn. Masuk : 56439/2010
Tempat/Tgl. Lahir : Kampung Tanjung/ 14 April 1992
Program : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Srigunting 13A, Air Tawar
No. HP/Telepon : 085263372736
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial, Tata Ruang Kantor dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman

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/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditanda tangani **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, 2014

Yang menandatangani,

METERAI
TEMPEL
KEMENTERIAN KEHUKUMATAN
22126AAF199036072
ENAM RIBU RUPIAH
6000
DJP
APRILIA YESSIKA
NIM. 56439/2010

ABSTRAK

Aprilia Yessika (56439/2010) Pengaruh Kompensasi Finansial, Tata Ruang Kantor dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

**Pembimbing 1. Dr. Marwan, M.Si
2. Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial tata ruang kantor dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Jumlah sampel sebanyak 55 orang. Angket digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur). Untuk menguji hipotesis digunakan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap semangat kerja. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap semangat kerja. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai. (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. (5) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tata ruang kantor terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman, hendaknya memberikan perhatian kepada pegawai, dengan memberikan kompensasi finansial yang layak dan sesuai kepada pegawai. Pemimpin dan pegawai mampu menciptakan penataan ruang kantor yang baik dan meningkatkan semangat kerja agar kinerja pegawai juga meningkat.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi Finansial, Tata Ruang Kantor, Semangat Kerja

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah penulis sampaikan ke-hadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Tata Ruang Kantor dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman”**. Dan syalawat berangkaian salam tidak lupa penulis ucapkan kepada junjungan alam, yakni Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan perubahan kepada umat manusia untuk menjadi manusia yang berilmu pengetahuan dan berakhlakul kharimah.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Marwan, M. Si selaku pembimbing I dan Bapak Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan ilmu, pengetahuan, waktu serta masukan dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan membimbing peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini peneliti juga menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Bapak dan Ibu Ketua dan sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

3. Kepada Bapak/Ibu tim penguji ujian skripsi.
4. Bapak/Ibu dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.
5. Pimpinan Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman beserta Bapak/Ibu pegawai atas bantuan dan kerjasama dalam memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
6. Teman-teman Pendidikan Ekonomi angkatan 2010 yang seperjuangan dalam penyelesaian skripsi ini.

Yang istimewa untuk Orang tua, kakak dan keluarga tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan secara moril dan materil dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa 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. Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, September 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang	1
B. Identifikasi masalah	12
C. Pembatasan masalah	12
D. Rumusan masalah	13
E. Tujuan penelitian	13
F. Manfaat penelitian	14
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL dan HIPOTESIS	15
A. Kajian teori	15
1. Kinerja	15
a. Pengertian	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai	16
c. Indikator kinerja	17
d. Metode penilaian kinerja	18
e. Tujuan penilaian kinerja	18
f. Hal-hal yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja	20
2. Kompensasi finansial	20
a. Pengertian	20

b.	Pentingnya kompensasi	21
c.	Tujuan pemberian kompensasi	23
d.	Jenis kompensasi	23
e.	Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi	25
f.	Indikator kompensasi	26
3.	Tata ruang kantor	26
a.	Pengertian	26
b.	Tujuan tata ruang kantor	27
c.	Manfaat tata ruang kantor	28
d.	Azas-azas tata ruang kantor	28
e.	Macam-macam tata ruang kantor	29
f.	Persyaratan lingkungan fisik	32
4.	Semangat kerja	35
a.	Pengertian	35
b.	Indikator semangat kerja	36
c.	Indikasi menurunnya semangat kerja	37
d.	Faktor yang mempengaruhi semangat kerja	38
B.	Penelitian yang relevan	39
C.	Kerangka konseptual	41
D.	Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN		45
A.	Jenis penelitian	45
B.	Tempat dan waktu penelitian	45
C.	Populasi dan sampel	45
D.	Jenis dan sumber data	46
E.	Tekhnik pengumpulan data	47
F.	Variabel dan defenisi operasional	47
G.	Instrument penelitian	49
H.	Uji coba instrumen penelitian	50
I.	Teknik analisis data	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Gambaran umum tempat penelitian	63
B. Hasil penelitian	66
C. Pembahasan	86
D. Keterbatasan penelitian	98
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	100
A. Kesimpulan	101
B. Saran	
KEPUSTAKAAN	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka konseptual	43
2. Pengaruh variabel X_1, X_2 dan X_3	58
3. Struktur pengaruh variabel kompensasi finansial dan tata ruang kantor terhadap semangat kerja	59
4. Struktur pengaruh variabel kompensasi finansial, tata ruang kantor dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai	59
5. Strukur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman	65
6. Sub struktur 1 pengaruh kompensasi finansial dan tata ruang kantor terhadap semangat kerja	77
7. Sub struktur II pengaruh kompensasi finansial, tata ruang kantor dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai	80
8. Struktur akhir analisis jalur variabel penelitian	85

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Laporan realisasi pelaksanaan kegiatan pembangunan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman tahun 2013	3
2. Bentuk kompensasi finansial pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman	6
3. Inventaris kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman	8
4. Daftar kemangkiran pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman selama 6 bulan tahun 2013	11
5. Jumlah pegawai struktural pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman	46
6. Daftar skor jawaban setiap alternatif jawaban	49
7. Kisi-kisi instrumen penelitian	50
8. Kriteria koefisien validitas	52
9. Uji validitas	52
10. Kriteria besarnya koefisien reliabilitas	54
11. Uji reliabilitas	54
12. Distribusi jumlah responden penelitian berdasarkan jenis kelamin	66
13. Distribusi jumlah responden berdasarkan golongan	66
14. Analisis deskriptif variabel kompensasi finansial, tata ruang kantor dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman	67
15. Analisis deskriptif variabel kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman	69
16. Analisis deskriptif variabel kompensasi finansial pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman	70
17. Analisis deskriptif variabel tata ruang kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman	71

18. Analisis deskriptif variabel semangat kerja pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman	72
19. Uji normalitas	73
20. Uji homogenitas	74
21. Koefisien jalur variabel kompensasi finansial dan tata ruang kantor terhadap semangat kerja	75
22. Model summary variabel kompensasi finansial dan tata ruang kantor terhadap semangat kerja	76
23. Koefisien jalur variabel kompensasi finansial, tata ruang kantor dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai	78
24. Model summary variabel kompensasi finansial, tata ruang kantor dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai	79
25. Rekapitulasi pengaruh variabel eksogen, variabel intervening terhadap variabel endogen	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi instrumen angket penelitian	106
2. Tabulasi data uji coba	112
3. Uji validitas dan reliabilitas uji coba angket	116
4. Kisi-kisi instrumen penelitian	124
5. Tabulasi data penelitian	131
6. Hasil analisis data	132
7. Distribusi frekuensi variabel	141
8. Tabel frekuensi variabel	154

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dalam pencapaian kinerja suatu organisasi baik berupa lembaga instansi. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja organisasi atau instansi pemerintah. Bagaimanapun tersedianya peralatan dan teknologi yang memadai tidak akan membuahkan hasil yang baik, apabila unsur manusianya tidak memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, maka tujuan instansi pemerintah tidak akan tercapai. Hal ini dikarenakan pegawai sebagai pelaksana fungsi administrasi yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam mencapai tujuan.

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur bagi organisasi atau instansi pemerintah untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian organisasi atau instansi pemerintah. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah ditentukan oleh kinerja yang dicapai selama kurun waktu tertentu.

Kinerja menurut Suwatno (2011: 196) adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Dengan bertitik tolak dari pendapat diatas dapatlah dikatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi atau instansi pemerintah, yang mencakup desain kerja, tata ruang kantor, proses pemberdayaan, pemberian kompensasi dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup semangat kerja, keterampilan, kemampuan pengetahuan yang tinggi. Kinerja merupakan hasil suatu proses perpaduan kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi.

Menurut Griffin dalam Sule dan Saefullah (2005: 235) kinerja terbaik ditentukan 3 faktor, yaitu: 1) Motivasi, yaitu yang berkaitan dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan, 2) Kemampuan, yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau SDM untuk melakukan pekerjaan, 3) Lingkungan pekerjaan, yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan tersebut.

Berikut laporan realisasi pelaksanaan kegiatan pembangunan satuan perangkat daerah Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman selama 6 bulan pada tahun 2013.

Tabel 1. Laporan Realisasi Pelaksanaan Kegiatan Pembangunan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman tahun 2013

No	Kegiatan / Program	Target / Estimasi	Realisasi Kegiatan (%)					
			Bulan					
			Juli	Agus	Sept	Okt	Nov	Des
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	85%	69%	55%	51%	62%	85%
2	Program Peningkatan Sarana Dan Prasarana Aparatur	100%	84%	65%	59%	53%	65%	94%
3	Program Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	75%	75%	75%	75%	75%	75%
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	100%	90%	50%	50%	50%	52%	99%
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kerja dan Keuangan	100%	0%	0%	0%	0%	0%	90%
6	Program Pendidikan Anak Usia Dini	100%	25%	41%	35%	19%	26%	98%
7	Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun	100%	25%	58%	46%	21%	31%	75%
8	Program Pendidikan Menengah	100%	85%	53%	44%	20%	7%	86%
9	Program Pendidikan Non Formal	100%	30%	28%	24%	14%	23%	60%
10	Program Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan	100%	22%	64%	59%	16%	43%	73%
11	Program Manajemen Pelayanan Pendidikan	100%	75%	66%	59%	17%	66%	99%
	Jumlah rata-rata penyelesaian		54%	51%	48%	31%	41%	85%

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman 2014

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas terlihat pelaksanaan kegiatan atau program-program yang pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman selama 6 bulan terakhir pada bulan Juli sampai Desember tahun 2013. Tingkat penyelesaian realisasi kegiatan atau program yang paling tinggi yaitu pada bulan Desember mencapai 85%, bulan Juli sampai Agustus tingkat penyelesaian kegiatan atau program dikategorikan sedang yaitu lebih dari 50%. Tingkat penyelesaian atau realisasi kegiatan atau program yang paling rendah terjadi pada bulan September, Oktober dan November yang mencapai kurang dari

50%. Di sini terlihat bahwa tingkat realisasi dari kegiatan atau program dinas masih rendah.

Rendahnya tingkat penyelesaian realisasi kegiatan atau program yang ingin dicapai oleh Dinas belum maksimal hal ini diduga karena pemberian kompensasi. Hal ini sejalan dengan menurut Suwatno (2011: 219) Kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan dan semangat utama seseorang pegawai untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada organisasi atau instansi, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas jasa yang telah diberikan. Selain itu juga kompensasi yang diberikan kepada pegawai berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dan akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai terhadap suatu organisasi atau instansi pemerintah merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan individu. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara organisasi dan pegawai sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai. Pegawai memberikan prestasi kerja yang baik untuk keberhasilan organisasi, sedangkan organisasi atau instansi pemerintah memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan pegawai terhadap organisasi.

Kompensasi menurut Hasibuan (2012: 118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena dengan adanya pemberian

kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan organisasi atau instansi pemerintah baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada pegawai.

Berdasarkan wawancara penulis pada bulan Maret 2014 dengan beberapa pegawai bahwa pemberian kompensasi pegawai di dinas masih belum sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Pemberian kompensasi finansial yang layak merupakan hal yang penting bagi pegawai, disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pemberian kompensasi finansial merupakan suatu penghargaan organisasi atau instansi pemerintah terhadap potensi kerjanya. Pemberian kompensasi finansial tidak hanya menguntungkan pegawai saja, tetapi organisasi atau instansi pemerintah yang akan mendapatkan pegawai yang loyal terhadap organisasi atau instansi pemerintah. Menurut Nitisesmito (2005: 92) kompensasi mampu mengikat karyawan supaya tidak keluar dari perusahaan, dengan kata lain kompensasi memiliki hubungan positif dengan semangat kerja karena tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima.

Berikut ini bentuk pemberian kompensasi finansial pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

Tabel 2: Bentuk Kompensasi Finansial Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman

No	Kompensasi Finansial Langsung	Keterangan	Kompensasi Finansial Tidak Langsung	Keterangan
1	Gaji pokok	Sudah	Tunjangan daerah	Sudah
2	Lembur	Kadang-kadang	Asuransi kesehatan	Sudah
3	Komisi	Belum	Jaminan Sosial	Kadang-kadang
4	Bonus	Kadang-kadang	Asuransi Kecelakaan	Belum
5	-		Pensiun	Sudah
6	-		Cuti, Liburan	Kadang-kadang
7	-		Ruang Kantor	Sudah

Sumber: Wawancara Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman 2014

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 sama sekali.

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat kita lihat bahwa pemberian kompensasi pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman yang sudah terlaksana dengan baik yaitu gaji pokok, tunjangan daerah, asuransi kesehatan, pensiun dan ruang kantor. Disamping itu ada beberapa pemberian kompensasi yang belum terlaksana dengan sepenuhnya seperti lembur, cuti, liburan, komisi, jaminan sosial, bonus dan asuransi kecelakaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Anoraga (1997:178) salah satunya adalah lingkungan kerja. Jadi kinerja yang baik itu salah satunya harus didukung oleh faktor lingkungan, baik lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik berupa penataan ruang kantor yang

nyaman dan kondusif. Lingkungan yang nyaman dan kondusif tentu saja akan membangkitkan semangat kerja dan motivasi kerja.

Kinerja yang baik sangat penting bagi pegawai. Oleh sebab itu tata ruang kantor yang baik akan memberikan motivasi kepada pegawainya agar bersemangat dalam bekerja, yang akan menimbulkan inisiatif, kerajinan dan kreatifitas kerja, sehingga akan menciptakan kinerja yang tinggi dan tujuan organisasi atau instansi pemerintah dapat tercapai, sebaliknya apabila tata ruang kantor kurang baik, maka kinerja pegawai akan turun, sehingga tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak terlaksana sesuai dengan yang diharapkan, hal ini akan berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi atau instansi pemerintah itu sendiri, (Rilnawati 2011).

Kondisi tata ruang kantor dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja pegawai di instansi pemerintah yang nantinya akan memberikan dampak tersendiri pada instansi pemerintah itu sendiri. Seperti letak tata ruang kantor yang kurang tepat dan suasana lingkungan perkantoran yang kurang nyaman, ataupun prosedur kerja belum sesuai dengan kebutuhan organisasi atau instansi pemerintah itu sendiri, sehingga hal ini dapat membuat pegawai cepat lelah, rasa malas dan suntuk serta kurangnya konsentrasi terhadap pekerjaan, mengulur waktu, pemborosan biaya dalam penggunaan alat tulis kantor (ATK) serta rasa bosan terus menerus. Hal ini dapat menjadi suatu permasalahan yang harus dihindari instansi pemerintah.

Tata ruang kantor yang baik dan efisien tidak tercipta dengan sendirinya, melainkan hasil dari perencanaan yang tepat dari seseorang atau tim yang

bertanggung jawab dalam merancang ruang kantor dan mereka harus memahami dulu bahwa pemakaian ruang suatu kantor merupakan proses yang berjalan terus dan berkelanjutan mengikuti beragam kebutuhan dan tuntutan pekerjaan. Pada setiap komponen-komponen yang berjalan, seperti pekerjaan, mekanisme pekerjaan, perlengkapannya, ruangnya, lingkungan (fisik) disekitarnya, serta para karyawannya merupakan suatu kesatuan yang saling berhubungan dalam bekerjasama dalam mewujudkan suatu kinerja yang maskimal. Tata ruang kantor adalah pengaturan perabotan, mesin, dan sebagainya di dalam ruangan yang tersedia.

Berikut ini data Inventaris Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

Tabel 3: Inventaris Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman

No	Alat-alat kantor	Jumlah
1	Komputer	12
2	Lemari Kayu	8
3	Meja Tulis	35
4	Kursi Tamu	1
5	Filling Kabinet	4
6	Meja Biro	1
7	Kipas Angin	10
8	Pesawat Telepon	4
	Jumlah	75

Sumber: Kantor Dinas Pendidikan Dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman 2014

Alat-alat kantor pada Tabel 3 di atas dapat mendukung kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena dengan adanya peralatan kantor tersebut, maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan dapat meningkatkan kualitas dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi

tanggung jawab para pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Apabila kelengkapan kantor sudah terpenuhi dan tata ruang kantor sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja yang baikpun dapat tercapai.

Namun berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada bulan Februari 2014 di Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman terdapat fenomena bahwa tata ruang kantor yang kurang baik yang tidak sesuai dengan yang direncanakan, seperti di atas meja atau lantai masih terdapat tumpukan kertas yang merupakan dokumen yang berkaitan dengan pekerjaan yang belum selesai dan yang telah selesai, tidak disimpan pada tempat semestinya. Pada bagian Sarana Prasarana, Perlengkapan, Sekretariat, Kabid PNFI dan Kabid TK, SD, SMP dan SMA masih banyak file-file yang menumpuk pada sudut ruangan yang dapat mengganggu kinerja pegawai itu sendiri.

Selain itu beberapa lemari yang ada pada ruangan terdapat file yang menumpuk sehingga mempersulit pegawai untuk mengambil file atau dokumen yang diperlukan dan di depan ruang Kabid Pendidikan terdapat tumpukan dokumen-dokumen yang tidak mempunyai nilai guna. Lingkungan fisik yang masih kurang kondusif, seperti pencahayaan yang kurang masuk ke dalam beberapa ruangan sehingga ruangan tersebut terasa lembab tanpa adanya pertukaran cahaya, kebisingan karena letak kantor Dinas berada di pinggir jalan raya dan pusat kota serta ruang kerja yang luas tetapi tidak beraturan sehingga terlihat sempit dengan letak meja pegawai yang belum tertata dengan rapi.

Tata ruang kantor yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi dari diri pegawai sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Danim (2004: 53) ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah dinamika lingkungan. Lingkungan fisik dan non fisik, akan menentukan apakah seseorang terdorong untuk tampil dengan semangat kerja yang tinggi dan sebaliknya. Dengan demikian pegawai juga dituntut untuk memiliki semangat kerja yang tinggi agar tujuan instansi pemerintah dapat tercapai.

Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi organisasi atau instansi terutama yang menyangkut kinerja pegawai. Semangat kerja merupakan suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini akan berdampak pada sikap positif pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu dibutuhkan faktor-faktor pendukung yang mampu memberikan semangat kerja yang berkesinambungan terhadap pegawai, seperti suasana lingkungan kerja yang baik, kompensasi dan motivasi karena hal ini akan berdampak terhadap kinerja.

Dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan dengan antusiasme, giat dan kerjasama tim yang baik, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja juga akan turun. Menurut Sastrohardiwiryo (2003: 282) semangat kerja secara deskriptif dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri

tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nitisessmito (2000: 161) salah satu indikasi turunnya semangat kerja yaitu adanya tingkat absensi yang tinggi.

Berikut data absensi pegawai pada bulan Januari-Juni tahun 2013 pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

Tabel 4: Daftar Kemangkiran Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman selama 6 bulan tahun 2013

Bulan	Jumlah Pegawai (JP)	Jumlah Hari Kerja (JHK)	JP x JHK	Jumlah Absensi	Tingkat Kemangkiran
Januari	55	21	1155	0	0%
Februari	55	20	1100	261	24%
Maret	55	19	1045	202	19%
April	55	22	1210	276	22%
Mei	55	22	1210	323	27%
Juni	55	19	1045	293	28%

Sumber: Data Olahan Peneliti Tahun 2014

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat tingkat kemangkiran pada kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman masih cukup tinggi dari bulan Januari sampai bulan Juni yaitu dari 0% menjadi 28%. Tingkat kemangkiran terendah pada bulan Januari sebesar 0% dan tingkat kemangkiran tertinggi terjadi pada bulan Juni sebesar 28%. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kemangkiran pegawai di Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman masih rendah, yang mana dari bulan ke bulan mengalami kenaikan. Masih banyak pegawai yang tidak masuk kantor diduga karena beberapa hal diantaranya sakit, izin, bahkan ada juga yang tidak hadir di kantor tanpa alasan.

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka berdasarkan fenomena yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman sebagaimana yang terurai di atas, penulis ingin meneliti faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi finansial, tata ruang kantor dan semangat kerja, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial, Tata Ruang Kantor dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman masih rendah
2. Pemberian kompensasi finansial kepada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman belum diberikan secara keseluruhan
3. Tata ruang kantor pada Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman masih belum kondusif
4. Semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman masih rendah.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta berdasarkan fenomena yang diamati, agar penelitian lebih jelas dan terarah

penulis membatasi masalah ruang lingkup penelitian hanya pada “Pengaruh Kompensasi Finansial, Tata Ruang Kantor dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Sejauhmana Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?
2. Sejauhmana Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?
3. Sejauhmana Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?
4. Sejauhmana Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?
5. Sejauhmana Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diteliti maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman

2. Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman
3. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman
4. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman
5. Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman

F. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1. Penulis, sebagai pengalaman dalam bidang penelitian ilmiah serta sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (SI) Pendidikan Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
2. Lembaga Pendidikan, guna memberikan informasi awal dan bahan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kondisi objektif dilapangan bagi pihak-pihak tertentu yang bermaksud mengembangkan atau melakukan penelitian yang serupa ditempat lain
3. Kantor, sebagai bahan pengetahuan dan masukan pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Artinya, jika kompensasi finansial yang diterimanya sesuai dan layak maka akan meningkatkan semangat kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.
2. Tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Artinya, semakin baik penatataan ruang kantor maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Artinya semakin tinggi semangat kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.
4. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang

Pariaman. Artinya, jika kompensasi finansial yang diterimanya sesuai dan layak maka meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

5. Tata ruang kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Artinya, semakin baik penataan ruang kantor maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

B. Saran

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

1. Penelitian ini masih memperlihatkan masalah bahwa pemberian kompensasi finansial yang tidak langsung kepada pegawai masih rendah. Maka disarankan kepada pimpinan Dinas Pendidikan agar lebih memperhatikan kompensasi finansial yang tidak langsung yang sesuai dengan harapan pegawai mengingat kompensasi finansial mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai.
2. Penelitian ini masih memperlihatkan masalah bahwa masih kurang baiknya penataan ruang kantor pada dinas pendidikan seperti warna cat ruang kerja dan suara. Maka disarankan kepada pimpinan dan pegawai agar dapat melakukan penataan ruang kantor yang layak dan sesuai dengan kebutuhan kerja agar lebih bisa meningkatkan semangat kerja dan kinerjanya.

3. Penelitian masih memperlihatkan masalah semangat kerja pegawai, dimana pegawai Dinas Pendidikan kurang memiliki inisiatif dan kreatifitas dalam melakukan pekerjaan. Maka disarankan kepada pegawai juga diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja yang memuaskan bagi instansi dengan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan instansi.
4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 1997. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Akhirmen. 2004. *Statistik*. Padang: UNP
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta
- . 2012. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara
- Amrullah, Asriyanti 2012. *Jurnal Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero. Tbk. Wilayah Makasar*. 3 Maret 2014
- Asnar, Zaid Habibie. 2013. *Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Samarinda*. ejurnal.ip.fisip-unmul.ac.id
- Chandra. 2011. *Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bagian Produksi CV. Kiniko Tabek Patah*. Padang: FE UNP
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dawati, Meltha Refni. 2012. *Artikel Pengaruh Tata Ruang Kantor dan Gaya Kepimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sijunjung*. 20 Januari 2014
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Aspek Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Padang: BPFE
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Idris. 2010. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Program SPSS*. Padang: UNP Press
- Komaruddin. 1993. *Manajemen Kantor Modern Teori dan Praktek*. Bandung: Tri Genda Karya