



**PENGARUH KETERLIBATAN, DISIPLIN, DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Pada Universitas Negeri Semarang**

**Oleh
Nopi Widia Astuti
NIM 7101412113**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 29 Agustus 2016

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi,



Dr. Ade Rustiana, M. Si.

NIP. 196801021992031002

Pembimbing,

Dr. Ade Rustiana, M. Si.

NIP. 196801021992031002

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Rabu

Tanggal : 28 September 2016

Penguji I



Drs. Marimin, M. Pd.
NIP. 195202281980031003

Penguji II



Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph. D.
NIP. 197610222008121002

Penguji III



Ade Rustiana
NIP. 196801021992031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Wanyono, M. M.

NIP 195601031983121001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nopi Widia Astuti

NIM : 7101412113

Tempat Tanggal Lahir : Tegal, 14 November 1994

Alamat : RT 06/RW 07 Desa Bulakpacing, Kec. Dukuhwaru –
Kab.Tegal

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Agustus 2016



Nopi Widia Astuti
NIM 7101412113

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105).

Persembahan:

1. Ibu dan Alm. Ayah tercinta yang selalu memberikan do'a, dukungan, perhatian, dan kasih sayangnya.
2. Almamaterku UNNES.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan ridha-Nya sehingga penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan, Disiplin, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal”** dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum. selaku Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pelayanan dan kesempatan mengikuti program strata satu di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Ade Rustiana, M.Si. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang dan dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya di tengah kesibukannya dalam memberikan bimbingan dan arahnya dengan penuh kesabaran serta tanggung jawab.
4. Drs. Marimin, M. Pd. sebagai dosen Penguji I yang telah memberikan saran dan kritik demi perbaikan skripsi ini.

5. Fahrur Rozi, S. Pd, M. Pd, Ph. D. sebagai dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan kritik demi perbaikan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan pengarahannya, bimbingan, dan motivasi selama penulis menimba ilmu di Universitas Negeri Semarang.
7. Salu Panggalo, S.H. selaku Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal yang telah memberikan ijin penelitian.
8. Seluruh Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal yang telah membantu dalam memberi data yang dibutuhkan selama proses penelitian.
9. Orang tua dan orang-orang terdekat ku yang selalu memberikan semangat, dorongan, memberikan masukan dan penjelasan selama berjalannya penyusunan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT memberikan rahmat serta hidayahnya kepada kita semua baik di dunia maupun akhirat. Penulis sadar bahwa kesempurnaan hanya milik Allah SWT, namun penulis berharap skripsi ini dapat memberi bagi pembaca pada umumnya dan almamater pada khususnya.

Semarang, Agustus 2016

Penulis

SARI

Astuti, Nopi Widia. 2016. “Pengaruh Keterlibatan, Disiplin, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal”. *Skripsi*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Dr. Ade Rustiana, M.Si.

Kata Kunci: *Keterlibatan kerja, Disiplin kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal, diketahui bahwa kinerja pegawai belum optimal. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal berjumlah 123 pegawai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 34 pegawai. Variabel dalam penelitian ini yaitu keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai. Pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan angket. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan: $Y = 0,550 + 0,312X_1 + 0,208X_2 + 0,304X_3 + e$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal. Besar pengaruh secara simultan yaitu 60,4%, sedangkan secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh sebesar 16,65%, disiplin kerja berpengaruh sebesar 28,94% dan kompensasi berpengaruh sebesar 14,06%.

Simpulan dari penelitian ini yaitu ada pengaruh keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal secara simultan maupun parsial. Saran dalam penelitian ini yaitu pegawai harus bekerja dengan lebih teliti, rapi, dan benar. Pegawai harus dapat manajemen waktu agar setiap tugas dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Pegawai harus bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan baik meskipun tidak diawasi oleh pimpinan. Selain itu, sanksi yang diberikan kepada pegawai harus lebih tegas agar dapat mendidik dan membuat jera pegawai.

ABSTRACT

Astuti, Nopi Widia. 2016. "The Influence of Involvement, Discipline, and Work Compensation on Employee's Performance at Education of Youth and Sports Department in Tegal. *Final Project*. Department of Economic Education. Faculty of Economics. Semarang State University. Advisor: Dr. Ade Rustiana, M.Si.

Key words: Job Involvement, Discipline Work, Compensation, Employee's Performance.

Performance is the output resulting from functions or indicators from a job or a profession in a current time. Based on the results of preliminary observations made at Education of Youth and Sports Department in Tegal, it was known that an employee's performance was not optimal. The research problem in this study was there any influence of job involvement, work discipline, and compensation to employee performance not only simultaneously but also partially. The objective of this study was to determine the effect of job involvement, work discipline, and compensation to employee performance either simultaneously or partially.

The population in this study was employees of the of Education of Youth and Sports Department in Tegal amounted 123 employees. Sample in this study as many as 34 employees. The variables in this research were work involvement, work discipline, compensation, and employee's performance. The data collection in this research used documentation and questionnaires. The data were analyzed by using descriptive analysis percentage, multiple linear regression analysis, the classical assumption test and test hypotheses with SPSS.

The results showed that the multiple linear regression analysis obtained by the equation: $Y = 0,550 + 0,312X_1 + 0,208X_2 + 0,304X_3 + e$. The results showed that job involvement, work discipline, and compensation simultaneously or partially give positive and significant effect on the staff performance at the Education of Youth and Sports Department in Tegal. Simultaneously, the height effect is 60.4%, while partially work involvement influences is as 16.65%, Work discipline influence as 28.94% and the compensation is 14.06%.

It can be concluded that there is the significant effect of work involvement, work discipline, and employee performance compensation on employes performance of Education of Youth and Sports Department in Tegal simultaneously or partially. The suggestions in this research that employees had to work more carefully, neatly and correctly. The employees must be able to manage their time so that each task can be completed quickly and precisely in a predetermined time. The employees should be responsible for completing the task well although it is not supervised by the leadership. In addition, the penalties that given to employees should be more assertive in order to educate and make the employees chary.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KELULUSAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
SARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14

	Halaman
BAB II LANDASAN TEORI	16
2.1 Kinerja Pegawai	16
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	16
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.1.3 Kegunaan Penilaian Kinerja	18
2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	19
2.2 Keterlibatan Kerja	21
2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja	21
2.2.2 Kondisi-kondisi yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja	22
2.2.3 Dimensi Keterlibatan Kerja	22
2.3 Disiplin Kerja	24
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	24
2.3.2 Jenis-jenis Disiplin	25
2.3.3 Indikator Disiplin Kerja	26
2.4 Kompensasi	29
2.4.1 Pengertian Kompensasi	29
2.4.2 Tujuan Kompensasi	30
2.4.3 Jenis-jenis Kompensasi	32
2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi ..	33
2.4.5 Indikator Kompensasi	35
2.5 Penelitian Terdahulu	37
2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis	40

	Halaman
2.6.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	40
2.6.2 Pengembangan Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	44
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	44
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	45
3.3 Variabel Penelitian	47
3.3.1 Variabel Terikat (Y)	48
3.3.2 Variabel Bebas (X).....	48
3.4 Metode Pengumpulan Data	49
3.4.1 Metode Angket atau Kuesioner	49
3.4.2 Metode Dokumentasi.....	51
3.5 Uji Coba Instrumen Penelitian	51
3.5.1 Uji Validitas.....	52
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	57
3.6 Metode Analisis Data	58
3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase.....	58
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	60
3.6.2.1 Uji Normalitas	60
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas.....	61
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	61
3.6.3 Analisis Regresi Berganda	62

	Halaman
3.6.4 Uji Hipotesis	63
3.6.4.1 Uji Simultan (Uji F).....	63
3.6.4.2 Uji Parsial (Uji t)	63
3.6.5 Koefisien Determinasi	64
3.6.5.1 Koefisien Determinasi Simultan.....	64
3.6.5.2 Koefisien Determinasi Parsial	64
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	66
4.1 Hasil Penelitian	66
4.1.1 Analisis Deskriptif Persentase.....	66
4.1.1.1 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Keterlibatan Kerja (X_1).....	67
4.1.1.2 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	71
4.1.1.3 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi (X_3)..	79
4.1.1.4 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kinerja (Y)	83
4.1.2 Uji Asumsi Klasik	90
4.1.2.1 Uji Normalitas	90
4.1.2.2 Uji Multikolinearitas	92
4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	93
4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda	95
4.1.4 Uji Hipotesis	97

	Halaman
4.1.4.1 Uji F (Uji Simultan)	97
4.1.4.2 Uji t (Uji Parsial).....	99
4.1.4.3 Koefisien Determinasi Simultan	100
4.1.4.4 Koefisien Determinasi Parsial	101
4.2 Pembahasan	103
BAB V PENUTUP	114
5.1 Simpulan	114
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA	117

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Daftar Keterlambatan Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal Bulan Februari 2016.....	6
1.2. Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal	8
1.3. Data Observasi Awal Keterlibatan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal	9
1.4. Data Observasi Awal Keterlibatan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal	11
2.1. Jenis-jenis Kompensasi	32
2.2. Penelitian Terdahulu yang Relevan	37
3.1. Daftar Jabatan Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal yang Dijadikan Sampel	45
3.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)	52
3.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Keterlibatan Kerja (X ₁)	53
3.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X ₂)	54
3.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi (X ₃)	55
3.6. Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen	56
3.7. Kriteria Interval	59
4.1. Deskriptif Persentase Variabel Keterlibatan Kerja	66

Tabel	Halaman
4.2. Deskriptif Persentase Indikator Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan	67
4.3. Deskriptif Persentase Indikator Rasa Memihak terhadap Pekerjaan	68
4.4. Deskriptif Persentase Indikator Menganggap Penting Kinerja sebagai Bentuk Penghargaan Diri	69
4.5. Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja	70
4.6. Deskriptif Persentase Indikator Tujuan dan Kemampuan	71
4.7. Deskriptif Persentase Indikator Teladan Pimpinan	72
4.8. Deskriptif Persentase Indikator Balas Jasa	73
4.9. Deskriptif Persentase Indikator Keadilan	74
4.10. Deskriptif Persentase Indikator Pengawasan Melekat	75
4.11. Deskriptif Persentase Indikator Sanksi Hukuman	76
4.12. Deskriptif Persentase Indikator Ketegasan	77
4.13. Deskriptif Persentase Indikator Hubungan Kemanusiaan	78
4.14. Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi	79
4.15. Deskriptif Persentase Indikator Kompensasi Finansial	80
4.16. Deskriptif Persentase Indikator Kompensasi Nonfinansial	81
4.17. Deskriptif Persentase Variabel Kinerja Pegawai	82
4.18. Deskriptif Persentase Indikator Kualitas	83
4.19. Deskriptif Persentase Indikator Kuantitas	84
4.20. Deskriptif Persentase Indikator Ketepatan Waktu	85

Tabel	Halaman
4.21. Deskriptif Persentase Indikator Efektivitas Biaya	86
4.22. Deskriptif Persentase Indikator Kebutuhan Supervisi	87
4.23. Deskriptif Persentase Indikator Dampak Interpersonal	88
4.24. Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Semirnov	90
4.25. Hasil Uji Multikolinieritas	91
4.26. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser	93
4.27. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	94
4.28. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	97
4.29. Hasil Uji Parsial (Uji t)	98
4.30. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)	100
4.31. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Berpikir.....	41
4.1. Histogram Hasil Uji Normalitas	89
4.2. P-P <i>Plot</i> Hasil Uji Normalitas.....	90
4.3. <i>Scatter Plot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas	93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Ijin Observasi	118
2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Observasi	121
3. Data Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal	122
4. Lembar Pengamatan	127
5. Daftar Keterlambatan Pegawai	128
6. Nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai)	132
7. Hasil Wawancara Observasi Awal	136
8. Daftar Hadir Pegawai.....	143
9. Angket Observasi Awal	149
10. Daftar Nama Responden Observasi Awal	152
11. Tabulasi Data Observasi Awal	153
12. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Penelitian	158
13. Angket Uji Coba Penelitian	160
14. Daftar Responden Uji Coba Instrumen.....	166
15. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen	167
16. Hasil <i>Output</i> SPSS Uji Validitas	171
17. Hasil <i>Output</i> SPSS Uji Reliabilitas	181
18. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	182
19. Angket Penelitian	184

Lampiran	Halaman
20. Daftar Responden Penelitian	190
21. Tabulasi Data Penelitian	192
22. Tabulasi Data Analisis Deskriptif Persentase	200
23. Tabulasi Data Penelitian Untuk SPSS	218
24. Hasil Uji Analisis Regresi	219
25. Surat Ijin Uji Coba Instrumen dan Penelitian	224
26. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian	227

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintah suatu negara akan berjalan lancar, apabila didukung oleh lembaga-lembaga negara yang berhubungan satu sama lain, yang bekerja sesuai dengan kedudukan, peran, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing. Suatu instansi/lembaga memerlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang baik untuk melaksanakan tugas-tugasnya agar dapat mencapai tujuan. Jadi, organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Penilaian kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dapat diukur melalui kinerja pegawai. Menurut Wirawan (2012: 6) “kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai”.

Wirawan (2012: 7-8) mengemukakan bahwa :

Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, kelayakan. Selain itu, terdapat juga faktor-faktor lingkungan internal organisasi seperti strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setelah dipengaruhi oleh

lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Jadi, dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai.

Apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan organisasi maupun perusahaan tergantung oleh kinerja pegawai. Agar dapat mencapai kinerja yang baik diperlukan adanya keterlibatan kerja yang baik dari pegawai. Organisasi yang modern menghendaki keterlibatan pekerja dalam setiap kegiatannya. Menurut Robbin dan Judge (2015: 164) “keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya”.

Individu dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Keterlibatan kerja tersebut misalnya ditunjukkan dengan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaan adalah karyawan yang kurang memihak pada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung bekerja hanya pada rutinitas.

Robbins dan Judge (2015: 164) menyimpulkan bahwa:

Apabila kita melibatkan para pekerja dalam keputusan yang memengaruhi mereka dan meningkatkan kemandirian serta mengendalikan kehidupan kerja mereka, mereka akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen pada organisasi, lebih produktif, dan lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka. Manfaat ini tidak hanya berlaku bagi individu saja – ketika tim kerja diberikan kendali lebih atas kerja mereka, maka moral dan kinerja akan meningkat.

Selain keterlibatan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2010: 193) “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Jadi, tanpa adanya dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya.

Harsono (2011: 21) menyatakan bahwa “untuk mewujudkan keberhasilan pencapaian tujuan, maka moral dan disiplin kerja pegawai harus memperoleh perhatian yang serius dan berkelanjutan dari pimpinan organisasi”. Jadi, setiap organisasi maupun instansi harus membuat aturan secara tertulis, rinci, dan mudah dipahami serta diperlukan kesadaran dari berbagai pihak dalam mematuhi aturan yang ada dan melaksanakan tugas tanggung jawabnya, maka pegawai diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Dari pendapat ahli di atas, maka disiplin kerja harus dilaksanakan di setiap organisasi atau perusahaan dengan baik, karena jika pegawai sudah disiplin dalam segala hal, maka tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan penuh tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi. Sebaliknya, apabila disiplin kerja pegawai tidak baik, maka organisasi atau perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara optimal.

Usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kompensasi. Menurut Kadarisman (2012: 254) “Kompensasi

merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas”. Hasibuan (2010: 118) menyatakan “kompensasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, jika sebuah kinerja itu dihargai dengan sebuah kompensasi maka kepuasan pegawai akan tercapai”. Jadi, pegawai akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, jika pegawai tersebut memperoleh kompensasi yang layak untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang diberikan secara benar akan sangat berpengaruh pada hasil pekerjaan pegawai dan para pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, maka kinerja pegawai di suatu organisasi akan tinggi pula.

Menurut Hasibuan (2010: 118) “kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya”. Jadi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

Handoko (2010: 155) menyatakan bahwa:

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga mereka. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasir et al. pada tahun 2011 menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai bank di wilayah Faisalabad. Penelitian yang dilakukan oleh Jannah, dkk. pada tahun 2014 diperoleh hasil bahwa kompensasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. Selain itu, Penelitian tentang variabel kompensasi dan disiplin kerja yang dilakukan oleh Thaief, et al. pada tahun 2015, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) *Service Area and Network* Malang.

Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Kakinsale, dkk. pada tahun 2015 mengemukakan hasil yang berbeda dari penelitian di atas, yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang Bevergas Manado. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang baik di suatu organisasi belum tentu menjamin dampak yang baik juga bagi kinerja pegawai di suatu organisasi.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa apabila keterlibatan kerja baik, disiplin kerja tinggi, dan kompensasi pegawai di suatu instansi tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal tersebut tidak sejalan dengan yang terjadi pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal. Meskipun tingkat keterlibatan kerja diduga sudah baik, disiplin kerja diduga sudah tinggi, dan kompensasi diduga cukup, tetapi kinerja pegawai masih belum optimal.

Hal ini dibuktikan dari observasi awal pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal melalui wawancara dengan Staf Umum dan Kepegawaian pada tanggal 15 Februari 2016 pukul 09.45 WIB, yang menyatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal biasa-biasa saja atau standar (Lampiran 6 Hal. 136). Berdasarkan pengamatan langsung pada tanggal 22 Februari 2016 pukul 07.30 WIB – 10.00 WIB, peneliti melihat bahwa masih ada 15 pegawai yang datang terlambat. Keterlambatan pegawai masuk kantor dapat mengganggu proses penyelesaian pekerjaan pegawai tersebut. Selain itu, suasana kerja yang kurang baik dikarenakan dalam bekerja masih menghidupkan musik dengan keras ketika jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang santai mengobrol dan berkumpul dengan rekan kerja pada saat jam kerja, sehingga suasana kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal kurang kondusif. Suasana kerja yang tidak kondusif tersebut dapat mengakibatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi kurang optimal. Berdasarkan pengamatan tersebut, diperoleh data tentang keterlambatan pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Daftar Keterlambatan Pegawai
Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal
Bulan Februari 2016

Minggu	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Pegawai (JP)	Jumlah Keterlambatan (JK)	Persentase $\left(\frac{JK}{JHK \times JP} \times 100\right)$
Minggu ke- 1	5	123	13	2,11
Minggu ke- 2	4	123	9	1,83
Minggu ke- 3	5	123	18	2,93
Minggu ke- 4	5	123	27	4,39

Sumber: Data Primer Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal yang telah diolah Tahun 2016 (Lampiran 5 Halaman 130)

Dari tabel 1.1. di atas dapat diketahui bahwa pada minggu ke-1 sampai minggu ke-4 jumlah keterlambatan pegawai mengalami fluktuasi. Pada awal minggu bulan Februari persentase keterlambatan pegawai sebesar 2,11% kemudian turun menjadi 1,83% pada minggu ke-2, kemudian naik menjadi 2,93% pada minggu ke-3, dan pada minggu ke-4 persentase keterlambatan pegawai kembali naik menjadi 4,39%. Hal ini tentu menjadi masalah karena keterlambatan tersebut dapat membawa dampak negatif kepada instansi seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama. Hal ini tidak hanya akan dialami oleh pegawai yang hadir terlambat, tetapi juga oleh rekan kerja dari pegawai tersebut. Hal ini karena apabila ada pekerjaan atau masalah tertentu yang harus dikerjakan saat itu juga sedangkan pegawai yang bersangkutan belum hadir, maka pekerjaan tersebut akan dikerjakan oleh rekan kerja pegawai tersebut, yang akan membuat pekerjaan dari rekan kerjanya tertunda dan terbengkalai, sehingga dapat membuat kinerja kurang maksimal.

Selain data keterlambatan pegawai di atas yang dijadikan untuk mengukur kinerja pegawai, data mengenai nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) juga dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai karena di dalam nilai SKP tersebut, terdapat penilaian tentang kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, waktu penyelesaian pekerjaan, dan jumlah biaya yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai. Data nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tersebut dapat dilihat pada tabel 1.2. berikut ini:

Tabel 1.2.
Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai
Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal

Nilai	Tahun 2014	Tahun 2015
Rata-rata nilai SKP	86.30	86.26
Pegawai dengan nilai SKP di atas 90	15.49%	8.99%
Pegawai dengan nilai SKP di atas 80	80.28%	88.76%
Pegawai dengan nilai SKP kurang dari 80	4.23%	2.25%

Sumber: Data Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga yang telah diolah (Lampiran 6 Halaman 132)

Berdasarkan tabel 1.2. menunjukkan bahwa nilai rata-rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada tahun 2015 yaitu 86.26 lebih rendah dibandingkan nilai rata-rata SKP pada tahun 2014 yaitu 86.30, terjadi penurunan sebesar 0.04. Pegawai yang memperoleh nilai SKP di atas 90 (>90) pada tahun 2015 sebesar 8.99% lebih sedikit dibandingkan pada tahun 2014 sebesar 15.49%, pegawai yang memperoleh nilai SKP di atas 80 (>80) pada tahun 2015 sebesar 88.76% lebih banyak dibandingkan pada tahun 2014 sebesar 80.28%, dan pegawai yang memiliki nilai kurang dari 80 (< 80) pada tahun 2015 sebesar 2.25% lebih sedikit dibandingkan pada tahun 2014 sebesar 4.23%. Berdasarkan data tersebut, maka dapat dilihat nilai sasaran kerja pegawai yang mengalami penurunan sehingga peneliti menduga bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal mengalami penurunan, sehingga dapat dikatakan belum optimal.

Berdasarkan wawancara dengan Staf Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 15 Februari 2016, pukul 09.45 WIB di ruang Bagian Umum dan Kepegawaian, beliau mengatakan bahwa kalau pegawai dinas sudah melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu, pegawai juga sering memberikan saran dan masukan

kepada pimpinan mengenai masalah yang sedang dialami instansi baik secara lisan maupun tertulis dengan Telaahan Staf (Lampiran 7 Halaman 136).

Menurut Permendagri Nomor 55 Tahun 2010 “Telaahan Staf adalah naskah dinas dari bawahan kepada atasan antara lain berisi analisis pertimbangan, pendapat, dan saran-saran secara sistematis”. Jadi, bawahan di suatu instansi dapat menyampaikan pertimbangan, saran, maupun pendapat yang nantinya dapat dipertimbangkan oleh atasannya. Selain hasil wawancara di atas, diperoleh data hasil observasi awal melalui angket yang telah diisi oleh 28 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga mengenai keterlibatan kerja, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3.
Data Observasi Awal Keterlibatan Kerja Pegawai
Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal

No.	Interval	Jumlah Pegawai	%	Kriteria
1.	$86,01\% \leq \text{skor}\% \leq 100\%$	5	17,86%	Sangat Baik
2.	$68,01\% \leq \text{skor}\% \leq 86\%$	19	67,85%	Baik
3.	$52,01\% \leq \text{skor}\% \leq 68\%$	4	14,29%	Kurang Baik
4.	$36,01\% \leq \text{skor}\% \leq 52\%$	0	0,00%	Tidak Baik
5.	$20\% \leq \text{skor}\% \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
	Jumlah	28	100,00%	

Sumber: Data Observasi Awal Tahun 2016, diolah (Lampiran 11 Halaman 153)

Berdasarkan tabel 1.3. di atas, dapat diketahui bahwa dari 28 pegawai yang telah mengisi angket terdapat 19 pegawai yaitu sebesar 67,86% menyatakan bahwa keterlibatan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga termasuk dalam kategori baik, 5 pegawai yaitu sebesar 17,86% menyatakan keterlibatan kerja pegawai dalam kategori sangat baik, dan 4 pegawai atau sebesar 14,29% menyatakan bahwa keterlibatan kerja pegawai dalam kategori kurang

baik. Apabila dilihat dari jawaban pegawai, paling banyak pegawai yaitu sebanyak 67,86% menyatakan bahwa keterlibatan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dalam kategori baik. Dilihat dari tabel 1.3, maka peneliti menduga bahwa keterlibatan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal adalah Baik.

Selain keterlibatan kerja yang diduga baik, disiplin kerja pegawai juga diduga sudah tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang sedikit yaitu pada absensi selama enam bulan terakhir, rata-rata pegawai yang hadir sebanyak 95,97% setiap harinya dan pegawai yang tidak hadir alasan izin sebanyak 2,08%, cuti sebanyak 1,17%, dan sakit sebanyak 0,78%, sedangkan pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 0,00% (Lampiran 8 Halaman 143).

Berdasarkan wawancara dengan Staf Bagian Umum dan Kepegawaian pada hari Rabu, 24 Februari 2016 pukul 08.30 WIB, di Ruang Bagian Umum dan Kepegawaian, dapat diketahui bahwa pimpinan sudah tegas dalam menegur pegawai yang tidak disiplin dalam mengerjakan tugas-tugasnya, menerapkan hukuman atau sanksi bagi pegawai yang tidak masuk ke kantor tanpa keterangan selama 46 hari secara kumulatif yaitu dengan memberhentikan pegawai tersebut dari pekerjaannya atau pemutusan hubungan kerja (Lampiran 7 Halaman 139).

Hal tersebut sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Peraturan tersebut berbunyi “pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah

selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih”. Selain itu, setelah melakukan observasi awal dengan membagikan angket kepada 28 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.4.
Data Observasi Awal Disiplin Kerja Pegawai
Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal

No.	Interval	Jumlah Pegawai	%	Kriteria
1.	$86,01\% \leq \text{skor}\% \leq 100\%$	3	10,71%	Sangat Tinggi
2.	$68,01\% \leq \text{skor}\% \leq 86\%$	20	71,43%	Tinggi
3.	$52,01\% \leq \text{skor}\% \leq 68\%$	5	17,86%	Cukup
4.	$36,01\% \leq \text{skor}\% \leq 52\%$	0	0,00%	Rendah
5.	$20\% \leq \text{skor}\% \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah
	Jumlah	28	100,00%	

Sumber: Data Observasi Awal Tahun 2016, diolah (Lampiran 11 Halaman 155)

Berdasarkan tabel 1.4. di atas dapat dilihat bahwa dari 28 pegawai, terdapat 20 pegawai yaitu sebanyak 71,34% yang menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal termasuk dalam kategori Tinggi, 5 pegawai yaitu sebanyak 17,43% menyatakan disiplin kerja pegawai dalam kategori Cukup = 17,86%, dan 3 pegawai atau sebanyak 10,71% menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai dalam kategori Sangat Tinggi. Dilihat dari tingkat kehadiran yang tinggi, pengawasan yang baik, dan ketegasan pimpinan dalam menerapkan sanksi atau hukuman, serta data observasi awal pada tabel 1.4., maka peneliti menduga bahwa disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal sudah baik.

Selain disiplin kerja yang sudah baik, berdasarkan wawancara dengan Staf Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 24 Februari 2016, pukul 08.30 WIB di Ruang Bagian Umum dan Kepegawaian, beliau mengatakan bahwa Kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai yang tergolong PNS (Pegawai Negeri Sipil) sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2015 tentang kenaikan gaji pegawai negeri sipil. Selain pegawai menerima gaji pokok, pegawai juga menerima tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan kemampuan daerah masing-masing, seperti tunjangan fungsional, tunjangan struktural, tunjangan beras, tunjangan kesehatan, dan sebagainya. Terdapat pula Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi.

Bagi pegawai Non PNS ada yang memperoleh penghasilan sesuai Upah Minimum Regional (UMR) di Kabupaten Tegal dan ada yang hanya memperoleh penghasilan sesuai dengan kemampuan instansi. Jadi, untuk penghasilan pegawai yang Non PNS di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal belum memadai. Akan tetapi menurut keterangan dari Staf Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 24 Februari 2015 pukul 09.15 WIB di ruang Bagian Umum dan Kepegawaian, beliau menyatakan bahwa sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal sudah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu dari 123 pegawai, sebanyak 120 orang sudah PNS dan hanya 3 pegawai yang belum PNS atau masih Non PNS (Lampiran 6 Halaman 142). Jadi, diduga kompensasi finansial pegawai dapat dikatakan cukup tinggi.

Selain kompensasi finansial, pegawai dinas juga mendapatkan kompensasi non-finansial, seperti promosi pegawai, pujian, penghargaan, pelatihan dan pengembangan yang cukup baik. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan Staf Umum dan Kepegawaian pada tanggal 24 Februari 2016 pukul 09.15 WIB, beliau menyatakan bahwa kompensasi finansial maupun non-finansial yang diterima pegawai tidak dapat dikatakan tinggi karena setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menduga bahwa pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga sudah memperoleh kompensasi yang cukup, tetapi belum memadai atau tinggi.

Berdasarkan teori yang ada, hasil observasi dan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya maka dalam meningkatkan kinerja pegawai sangatlah penting dengan adanya keterlibatan kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan kompensasi yang tinggi. Selain itu, berdasarkan fenomena di atas, mengenai kecenderungan belum optimalnya kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal yang perlu dikaji lebih lanjut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KETERLIBATAN, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan, disiplin, dan kompensasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal?
2. Adakah pengaruh secara parsial keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal?
3. Adakah pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal?
4. Adakah pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang ada adalah:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh keterlibatan, disiplin, dan kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

3. Mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan konseptual bagi kajian akademika ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam menguji teori mengenai pengaruh keterlibatan, disiplin, dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pegawai: Mengetahui informasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga memperoleh hasil yang maksimal.
- b. Bagi pimpinan: Dapat dijadikan sebagai pedoman untuk menciptakan dan mengembangkan potensi pegawai dengan optimal, serta bagi organisasi dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi peneliti: Sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan melalui penelitian dengan mengaplikasikan teori yang sudah didapatkan selama studi di perguruan tinggi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai atau karyawan akan mempengaruhi seberapa banyak pegawai tersebut memberi kontribusi kepada organisasi. Berikut beberapa definisi kinerja menurut pendapat beberapa ahli.

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 132) “kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas”.

Wirawan (2009: 5) mengemukakan “kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Selain itu, Mangkunegara (2008: 9) menyatakan “kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas menunjukkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan

waktu penyelesaian pekerjaan, dan sebagainya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan tugas, peran, dan wewenang seseorang di dalam suatu organisasi.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawan (2012: 7) “Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah 1) faktor internal pegawai, 2) faktor lingkungan internal organisasi, 3) faktor eksternal organisasi”. Dari pendapat ahli di atas, maka penjelasan dari faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Faktor internal pegawai

Faktor ini merupakan faktor-faktor dari dalam diri pegawai seperti faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, akan diperoleh faktor-faktor misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai, sehingga dapat diasumsikan bahwa makin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, makin rendah faktor-faktor tersebut, makin rendah pula kinerjanya.

2) Faktor lingkungan internal organisasi.

Faktor lingkungan internal organisasi dapat berupa dukungan dari organisasi tempat ia bekerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai, karena

jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi.

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan, misalnya: budaya masyarakat.

2.1.3 Kegunaan Penilaian Kinerja

Ada sejumlah alasan mengapa penilaian kinerja perlu dilakukan. Paling tidak dapat ada dua alasan, yaitu alasan untuk kepentingan manajemen dan alasan untuk karyawan itu sendiri. Menurut Kaswan (2012: 211) menyatakan bahwa, bagi manajemen, penilaian kinerja diperlukan karena alasan-alasan sebagai berikut:

- 1) Menggunakan talentanya secara efektif. Untuk memastikan bahwa kemampuan-kemampuan individual digunakan seefektif mungkin dalam organisasi, tanpa ada talenta yang terabaikan.
- 2) Pelatihan. Untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan sehingga kontribusi karyawan terhadap perkembangan organisasi di masa yang akan datang dapat ditingkatkan dan sehingga para karyawan tumbuh, menjadi lebih terampil dan percaya diri dan memberikan sejumlah prospek kerja.
- 3) Promosi. Kinerja digunakan untuk membantu keputusan promosi dengan memberikan informasi mengenai kajian dan rencana sebelumnya untuk pengembangan.
- 4) Perencanaan. Untuk mengidentifikasi kekurangan keterampilan dan kebutuhan suksesi.
- 5) Kewenangan. Untuk memelihara hirarki wewenang dengan menegaskan ketergantungan bawahan terhadap mereka yang melaksanakan penilaian.

Menurut Kaswan (2012: 212) menyatakan bahwa bagi karyawan, penilaian kinerja dalam organisasi diperlukan karena sejumlah alasan, diantaranya:

- 1) Kinerja, merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang mungkin untuk dapat ditingkatkan dengan menekankan pada kelebihan dan pemahaman terhadap perubahan-perubahan yang dibutuhkan karyawan. Karyawan sangat ingin melakukan pekerjaan dengan baik, karena harga diri karyawan tersebut sebagian besar dipengaruhi oleh posisi yang dimilikinya dan penggunaan keterampilan secara efektif.
- 2) Motivasi, merupakan keyakinan dan pengarahannya yang berasal dari penilaian yang efektif agar dapat meningkatkan antusiasme dan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.
- 3) Karir, Individu dapat memperoleh petunjuk dan indikator tentang perubahan-perubahan kerja yang mungkin.
- 4) Umpan Balik, merupakan tindak lanjut dari penilaian kinerja yang bertujuan mengakui dan mendorong kinerja unggul sehingga tetap berkelanjutan, mempertahankan perilaku yang dapat diterima, dan mengubah perilaku karyawan yang kinerjanya tidak memenuhi standar organisasi.

2.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator kinerja menurut Kaswan (2012:187) yaitu: “1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas biaya, 5) Kebutuhan supervisi, dan 6) Dampak interpersonal”. Berdasarkan indikator di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan seberapa jauh/baik proses tersebut dijalankan dan hasil yang diperoleh mendekati kesempurnaan, hal ini dapat ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas atau kegiatan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan atau dihasilkan oleh pegawai. Jumlah pekerjaan tersebut dapat dinyatakan dalam nilai dolar/rupee, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan oleh pegawai.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas atau kegiatan dapat diselesaikan, pada waktu yang paling awal yang telah ditetapkan oleh organisasi maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan tugas-tugas pegawai tersebut di instansi.

4) Efektivitas biaya

Efektivitas biaya merupakan seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas dalam instansi, agar dapat memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit.

5) Kebutuhan untuk supervisi

Kebutuhan supervisi merupakan seberapa jauh atau baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus diawasi atau memerlukan campur tangan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6) Dampak interpersonal

Dampak interpersonal merupakan seberapa jauh atau baik pegawai dalam meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antar sesama pegawai dan bawahan di dalam instansi.

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Ardana, (2009: 22) “keterlibatan kerja adalah sampai sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya serta menganggap kinerjanya sangat penting bagi organisasi”.

Robbins menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki *job involvement* (keterlibatan kerja) yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Menurut Robbins dan Judge (2008: 100) “Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan ketidakhadiran yang lebih sedikit dan angka pengunduran diri yang lebih rendah”.

Berdasarkan dari definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja (*job involvement*) merupakan perasaan terikat seorang pegawai terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai kesuksesan organisasi. Adanya perasaan terikat secara psikologis tersebut dapat membuat karyawan merasa bahwa pekerjaannya sangat penting dalam kehidupan dan mempunyai keyakinan kuat dalam menyelesaikan suatu masalah tertentu.

2.2.2 Kondisi-kondisi yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Luthans (2006: 568) terdapat tiga kondisi psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan individu dalam pekerjaan, sebagai berikut:

- 1) Perasaan berarti. Perasaan berarti secara psikologis adalah perasaan diterima melalui energi fisik, kognitif, dan emosional. Perasaan berarti adalah merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna dan atau bernilai.
- 2) Rasa aman. Rasa aman secara psikologis muncul ketika individu mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karier. Perasaan aman dan percaya dibangun dalam situasi yang telah dipikirkan, konsisten jelas tanpa ancaman.
- 3) Perasaan ketersediaan. Perasaan ketersediaan secara psikologis berarti individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, dan kognitif tersedia pada saat-saat yang dibutuhkan.

Selain tiga kondisi psikologis di atas, Gallup dalam Luthans (2006: 568) menyatakan bahwa “Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan karyawan”. Jadi, apabila seorang pegawai merasa cocok atau senang dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya, maka pegawai tersebut akan memiliki keterlibatan kerja yang baik.

2.2.3 Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008: 100) “Keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi diantaranya: keaktifan seseorang dalam pekerjaannya, rasa memihak terhadap pekerjaan, dan menganggap pekerjaan penting sebagai bentuk penghargaan diri”. Dari pendapat ahli di atas, maka penjelasan dari masing-masing dimensi keterlibatan kerja adalah sebagai berikut:

1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan/*job involvement*'nya. Aktif partisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Berdasarkan keaktifan seseorang inilah maka dapat diketahui seberapa seorang pegawai perhatian, peduli, dan menguasai bidang tugas yang ditekuninya.

2) Rasa memihak terhadap pekerjaan

Apabila karyawan tersebut memihak terhadap pekerjaannya, maka mereka akan merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan. Jadi, karyawan akan lebih memperhatikan pekerjaannya atau kepentingan organisasi dari pada kepentingan individu atau pribadi.

3) Menganggap penting kinerja sebagai bentuk penghargaan diri

Luthans (2006: 230) menyatakan bahwa “penghargaan diri berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menilai diri dan citra diri”. Orang yang memiliki penghargaan diri lebih tinggi memiliki sikap, perasaan, dan kepuasan hidup yang positif dan tidak terlalu cemas, putus asa, dan depresi. Penulis buku *Self-Esteem at Work* dalam Luthans (2006: 230) menyatakan “Jika penghargaan diri Anda rendah dan Anda tidak percaya dengan kemampuan berpikir Anda, maka Anda mungkin takut mengambil keputusan, lemah dalam bernegosiasi dan keahlian interpersonal, serta menjadi malas atau tidak dapat berubah”. Apabila

pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis bagi pekerja tersebut maka pekerja tersebut akan menghargai dan akan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Berdasarkan teori di atas maka indikator yang digunakan untuk mengukur variabel keterlibatan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal yaitu: 1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan; 2) Rasa memihak terhadap pekerjaan; dan 3) Menganggap penting pekerjaan sebagai bentuk penghargaan diri.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2008: 129) “*Discipline is management action to enforce organization standards*”. Dapat diartikan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasibuan (2010: 193-194) menyatakan bahwa:

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. 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 perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan baik tertulis maupun lisan yang berlaku di dalam suatu organisasi.

2.3.2 Jenis-jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara (2008:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

- 1) Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam mengikuti dan mematuhi peraturan kerja dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Jadi, dengan cara preventif ini pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin korektif merupakan upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korelatif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan dari pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2010: 194) “indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, antara lain: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan Pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Pengawasan melekat, 6) Sanksi hukuman, 7) Ketegasan, dan 8) Hubungan kemanusiaan”. Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penjelasan dari masing-masing indikator adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Oleh karena itu, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus dapat memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai antara kata dengan perbuatan, jika teladan pimpinan baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, sedangkan apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan maupun pekerjaannya. Apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, maka kedisiplinannya mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar, karena apabila balas jasa yang diberikan kecil atau kurang memuaskan, maka kedisiplinan karyawan akan rendah. Oleh karena itu, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan dalam hal ini berupa keadilan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) maupun hukuman yang akan merangsang terciptanya kedisiplinan yang baik. Apabila tidak ada keadilan dalam menerapkan kebijakan di instansi, maka kedisiplinan karyawan akan rendah.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dalam hal ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya, sehingga atasan dapat memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat sangat efektif dalam merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karena dengan waskat karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Atasan juga secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif, dan dapat mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Pemberian sanksi yang

semakin berat, akan membuat karyawan merasa takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sehingga sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan, hukuman tidak terlalu ringan atau terlalu berat agar hukuman itu bersifat mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan apabila pimpinan tegas dalam segala hal misalnya ketika memberi hukuman kepada karyawan yang indisipliner, sehingga kedisiplinan bawahan dapat terpelihara. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas, maka sikap indisipliner karyawan akan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan

lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, sehingga akan memotivasi kedisiplinan yang baik. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010: 118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Selanjutnya Mondy (2008: 4) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”. Selanjutnya Handoko (2008: 155) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2010: 119) menyatakan “*Compensation is what employee receive in exchange f their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*”. Artinya kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai baik secara

langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut.

2.4.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010: 121) “tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah”. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Ikatan kerja sama, artinya dengan pemberian kompensasi dapat terjalin ikatan kerja sama yaitu antara karyawan dan perusahaan, sehingga karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.
- 2) Kepuasan kerja, yaitu dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, yaitu jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, yaitu jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas karyawan, yaitu dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

- 6) Disiplin, yaitu dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh serikat buruh, yaitu dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, yaitu jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum, maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

2.4.3 Jenis-jenis Kompensasi

Mathis dan Jackson (2006: 419) menyatakan “penghargaan dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan non-moneter”. Ada dua jenis umum kompensasi nyata yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1.
Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
Gaji Pokok a. Upah b. Gaji	Tunjangan a. Asuransi Kesehatan/Jiwa b. Cuti Berbayar
Penghasilan Tidak Tetap a. Bonus b. Insentif c. Opsi Saham	c. Dana Pensiun d. Kompensasi Pekerja e. dan lain-lain

Sumber: Mathis dan Jackson, (2006: 420)

Menurut Mondy (2008: 4), komponen-komponen kompensasi total terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

- 1) Kompensasi finansial terbagi dalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.
 - a. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung.
- 2) Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi nonfinansial tersebut mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Selain pendapat dua ahli di atas, Kaswan (2012:147) juga menyebutkan bahwa kompensasi total terdiri dari:

- 1) Kompensasi Finansial
 - a. Kompensasi langsung: Gaji, upah, bonus/insentif, dan komisi.
 - b. Kompensasi tidak langsung: Tunjangan dan pelayanan.
- 2) Kompensasi Nonfinansial
 - a. Pujian dan penghargaan.
 - b. Pengakuan.
 - c. Prestasi.
 - d. Penyelesaian pekerjaan.
 - e. Otonomi.
 - f. Pengembangan.

2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2008:84), terdapat enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Faktor Pemerintah. Faktor pemerintah berupa peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun

devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

- 2) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai. Terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawai, terutama dilakukan oleh perusahaan pada saat merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu. Jadi, kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar antara perusahaan dan pegawai.
- 3) Standar dan Biaya Hidup Pegawai. Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai, karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Ukuran Perbandingan Upah. Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, dan masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
- 5) Permintaan dan persediaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

- 6) Kemampuan membayar dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.4.5 Indikator Kompensasi

Berdasarkan penjelasan jenis-jenis kompensasi di atas, maka indikator kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Finansial

Mondy (2008:4) menyatakan bahwa:

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Dapat berbentuk tunjangan dan pelayanan.

- 2) Kompensasi Nonfinansial

Menurut Mondy (2008: 59) “komponen-komponen kompensasi nonfinansial meliputi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, dan fleksibilitas tempat kerja”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka penjelasan dari komponen-komponen dalam kompensasi nonfinansial adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri dapat menjadi faktor yang sangat kuat dalam persamaan kompensasi. Beberapa pekerjaan dapat memacu semangat hingga pegawai begitu antusias untuk bekerja setiap hari. Pekerjaan seringkali berarti dan

menantang, para karyawan diakui karena prestasi mereka, terdapat rasa pencapaian, ada peluang untuk tumbuh dan berkembang. Menurut teori karakteristik pekerjaan, para karyawan mengalami pekerjaan inti yaitu:

- a) Variasi keterampilan adalah tingkat sejauh mana pekerjaan membutuhkan sejumlah aktivitas yang berbeda untuk keberhasilan penyelesaian.
 - b) Identifikasi tugas adalah tingkat sejauh mana pekerjaan mencakup unit pekerjaan yang bisa diidentifikasi, yang dikerjakan dari awal hingga akhir.
 - c) Signifikansi tugas adalah dampak yang ditimbulkan pekerjaan terhadap orang lain.
 - d) Otonomi adalah tingkat kebebasan dan tanggung jawab individual yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan otonomi seringkali membuat para karyawan merasa bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Sebagian besar karyawan tidak ingin seseorang mengawasi mereka sepanjang hari, karena para pegawai tahu yang perlu dilakukan dan dalam taraf tertentu menginginkan kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri.
- b. Lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik dari pekerjaan harus menyenangkan. Para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka melalui beberapa faktor nonfinansial yaitu seperti: Kebijakan yang

logis, manajer yang berkemampuan, karyawan yang kompeten, rekan kerja yang bersahabat, simbol status yang pantas, dan kondisi kerja.

c. Fleksibilitas tempat kerja (Keseimbangan kerja-kehidupan)

Tujuan utama mencapai keseimbangan kerja-kehidupan adalah untuk meminimalkan stres. Untuk para karyawan stress (pria maupun wanita) yang berusaha menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, waktu hampir sama pentingnya dengan uang. Fleksibilitas tempat kerja meliputi: a) *Flexitime*, yaitu para karyawan bekerja dengan jumlah jam kerja sama dengan jadwal yang telah ada (standar); b) Minggu kerja yang dipadatkan yaitu para karyawan diijinkan untuk memenuhi kewajiban dalam jumlah hari yang lebih sedikit dari lima hari kerja pada umumnya; dan c) Pembagian kerja adalah pendekatan kerja bagi karyawan yang ingin bekerja kurang dari 40 jam dalam seminggu.

2.5 Penelitian Terdahulu

Selain didukung oleh teori yang telah dikemukakan di atas, penulis merujuk pada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2.
Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
Saad Bin Nasir, Rizwan Farooq Goraya, Umer Arshad, Fahad Bin Nasir dan Awais Ijaz Cheema (2011)	<i>The impact of job involvement, reward system on employees job performance</i>	Ada hubungan positif yang signifikan keterlibatan kerja, sistem penghargaan, terhadap kinerja pegawai bank di wilayah Fiasabald, Pakistan	Perbedaannya terletak pada variabel dan objek penelitian, dimana penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi dan objek yang diteliti adalah Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.	Menggunakan variabel independen; keterlibatan kerja dan sistem penghargaan, serta variabel dependen (kinerja pegawai). Sama-sama menggunakan analisis regresi.
Annita Jannah, Bulan Tati Fitriana, dan Endang Hadiyah (2014)	Pengaruh kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi	Kompensasi, pengembangan karier dan disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi.	Perbedaannya terletak pada variabel penelitian yaitu penelitian ini menggunakan variabel keterlibatan kerja bukan pengembangan karier dan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi bukan <i>path analysis</i> .	Menggunakan variabel independen; kompensasi dan disiplin kerja, serta variabel dependen (kinerja pegawai).
Alfin Kakinsale, Altje L. Tumbel, dan Greis M. Sendow (2015)	Pengaruh keterlibatan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada	Terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja	Perbedaannya terletak di variabel dan objek penelitian, dimana pada penelitian ini	Menggunakan variabel independen; keterlibatan kerja dan kompensasi, serta variabel

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
	PT. Bangun Wenang Beverages Manado	pegawai PT. Bangun Wenang Beverages Manado. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bangun Wenang Beverages Manado.	menggunakan variabel disiplin kerja, bukan lingkungan kerja. Objek yang diteliti bukan di perusahaan melainkan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.	dependen (kinerja pegawai). Sama-sama menggunakan analisis regresi.
Ilham Thaief, Aris Baharudin, Priyono, dan Mohamad Syafi'i Idrus (2015)	<i>Effect of Training, Compensation, and Work Discipline against Employee Job Performance</i>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara bersamaan dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang.	Perbedaannya terletak pada variabel dan objek penelitian, dimana penelitian ini menggunakan variabel keterlibatan kerja, bukan pelatihan. Objek yang diteliti yaitu Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.	Menggunakan variabel independen; kompensasi dan disiplin kerja, serta variabel dependen (kinerja pegawai). Sama-sama menggunakan analisis regresi.

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang

telah diterapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun pegawai itu sendiri. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai menentukan bagaimana tujuan organisasi akan terlaksana dan bagaimana hasil dari tujuan organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi faktor utama dalam sebuah perusahaan.

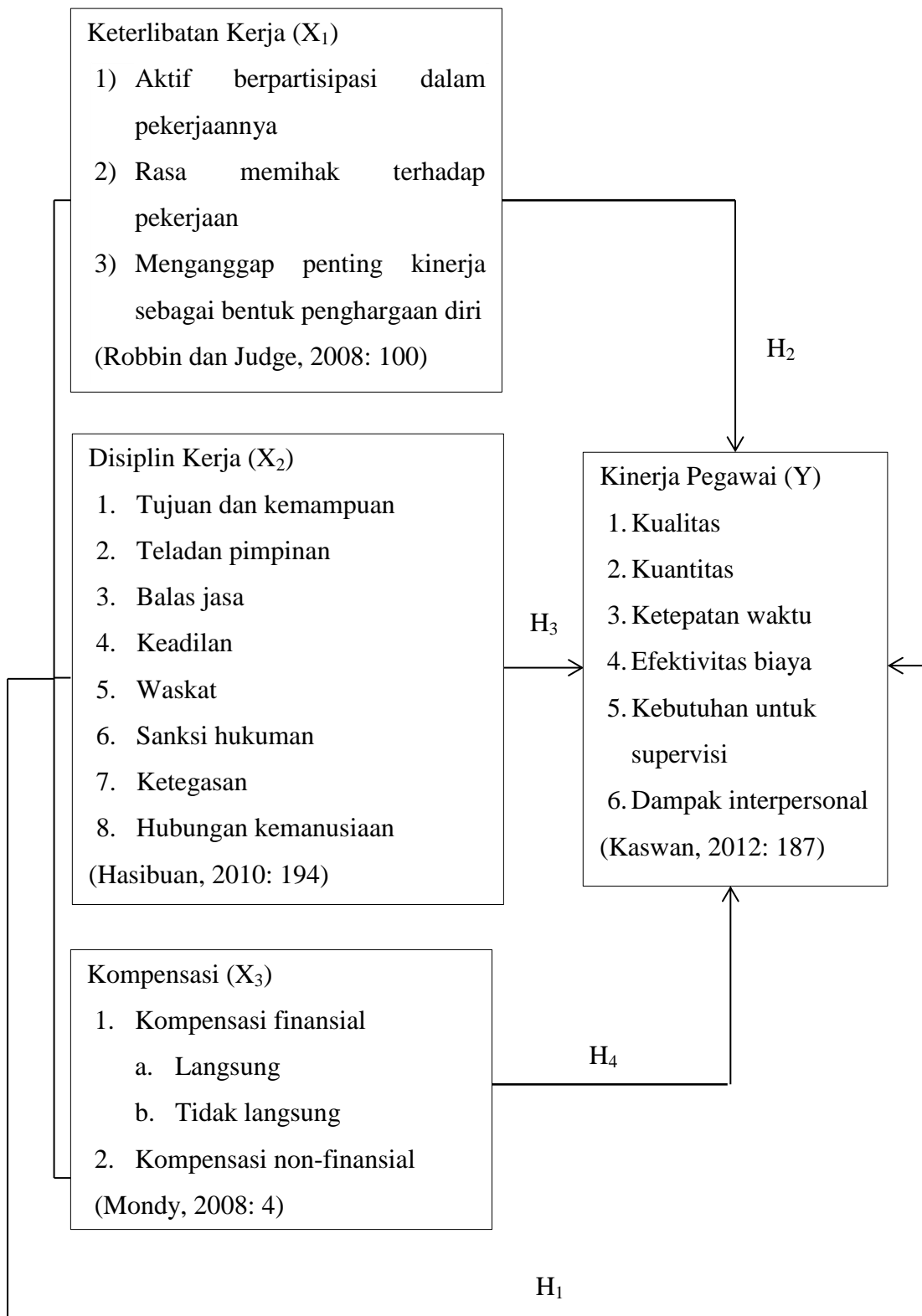
Terdapat faktor-faktor yang memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Seperti halnya keterlibatan kerja yang baik dari pekerja suatu organisasi merupakan faktor kuat dalam meningkatkan kinerja di suatu organisasi yang masih dirasa kurang optimal. Menurut Robbin dan Judge (2015: 164) “keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya”. Pegawai harus terlibat secara aktif dalam setiap kegiatan organisasi, agar nantinya dapat meningkatkan kinerja yang nantinya berpengaruh pada tujuan organisasi agar dapat tercapai lebih cepat dan dengan hasil yang memuaskan sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di instansi tersebut. Seperti telah diketahui bahwa pegawai adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Dilain pihak, perusahaan juga menginginkan pegawainya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Jadi, disiplin kerja di dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh semua unit dan pelaku kegiatan di organisasi tersebut.

“Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan

masyarakat” Hasibuan (2010: 193). Disiplin kerja yang tegas dan jelas yang diterapkan di perusahaan akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, walaupun terkesan ada paksaan karena ketika pegawai tidak disiplin atau melanggar ketentuan-ketentuan maupun peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan akan mendapatkan sanksi tegas dari instansi.

Agar pegawai lebih giat dalam bekerja dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, diperlukan adanya suatu kompensasi yang layak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kadarisman (2012: 4) menyatakan bahwa “sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi/perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama”. Apabila kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi sudah dikatakan cukup, maka kinerja para pegawai akan meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik sesuai dengan harapan. Jadi, dengan adanya keterlibatan, disiplin, dan kompensasi kerja yang baik, maka kinerja karyawan juga akan baik, sehingga tujuan organisasi akan dapat mudah tercapai.

Berdasarkan pemikiran di atas dapat ditarik suatu kerangka berpikir, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.6.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti dibawah dan tesis yang berarti kebenaran, jadi hipotesis adalah dibawah kebenaran. Menurut Sugiyono (2012: 96) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Selanjutnya Arikunto (2013: 110) menyatakan “Hipotesis diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Jadi, hipotesis bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat diambil hipotesis, yaitu sebagai berikut:

Ha1 : Ada pengaruh antara keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

Ha2 : Ada pengaruh secara parsial keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

Ha3 : Ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

Ha4 : Ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono, (2012: 14) menyatakan bahwa:

Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono, (2012: 57) “Penelitian kuantitatif menggunakan rumusan masalah asosiatif, yaitu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif persentase dan analisis regresi. Sugiyono (2012: 207) mengemukakan bahwa “Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum”. Menurut Ghazali (2011: 96) “Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 117) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal sebanyak 123 pegawai.

Sugiyono (2012: 120) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pada penelitian tentang pengaruh keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, unit analisis yang dijadikan objek penelitian adalah kinerja 123 pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling*. Peneliti menggunakan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sample* karena berdasarkan pendapat Arikunto (2010: 183) “pengambilan sampel dengan teknik bertujuan ini cukup baik karena sesuai dengan pertimbangan peneliti sendiri sehingga dapat mewakili populasi. Keuntungannya terletak pada ketepatan peneliti memilih sumber data sesuai dengan variabel yang diteliti”.

Menurut Sugiyono (2012: 124) “*purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu”. Selain itu, menurut Arikunto (2010: 183) “sampel bertujuan atau *purposive sample* dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu”. Adapun tujuan dalam penelitian ini

adalah untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, subjek penelitian atau responden dalam penelitian ini adalah serendah-rendahnya setingkat kepala seksi (Kasi) yang mempunyai tugas sebagai pejabat penilai yaitu atasan yang menilai kinerja bawahannya secara langsung. Subjek penelitian atau responden tersebut adalah orang-orang yang memiliki ciri-ciri atau kriteria tertentu dan hanya responden tersebutlah yang mempunyai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian tentang pengaruh keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Adapun yang menjadi kriteria dalam pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

1. Memiliki jabatan serendah-rendahnya setingkat kepala seksi (Kasi).
2. Memiliki bawahan dan bertugas menilai kinerja bawahannya.

Berdasarkan kriteria tersebut, maka yang dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 34 pegawai, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Daftar Jabatan Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Tegal yang Dijadikan Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1.	Sekretaris Dinas DIKPORA	1
2.	Kepala Bidang Tenaga Kependidikan	1
3.	Kepala Bidang Pendidikan Dasar	1
4.	Kepala Bidang Pendidikan Menengah	1
5.	Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga	1
6.	Kepala Bidang Pendidikan Formal dan Informal	1
7.	Kepala Sub Bagian Keuangan	1
8.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1
9.	Kepala Sub Bagian Perencanaan	1
10.	Kepala Seksi Tenaga Kependidikan Pendidikan Menengah	1

No	Jabatan	Jumlah
11.	Kepala Seksi Tenaga Kependidikan Pendidikan Formal dan Informal	1
12.	Kepala Seksi Tenaga Kependidikan Pendidikan Dasar	1
13.	Kepala Seksi Kependidikan TK-SD	1
14.	Kepala Seksi Sarana Pendidikan Dasar	1
15.	Kepala Seksi Kependidikan SMP	1
16.	Kepala Seksi Kependidikan SMA	1
17.	Kepala Seksi Sarana Pendidikan Menengah	1
18.	Kepala Seksi Kependidikan SMK	1
19.	Kepala Seksi Kepemudaan	1
20.	Kepala Seksi Sarana Pemuda dan Olahraga	1
21.	Kepala Seksi Keolahragaan	1
22.	Kepala Seksi PAUD dan Kesetaraan	1
23.	Kepala Seksi Pendidikan Masyarakat	1
24.	Kepala Seksi Sarana Pendidikan Formal dan Informal	1
25.	Pengawas SMP	6
26.	Pengawas SMA/SMK	4
Jumlah		34

Sumber: Data Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal (Lampiran 19 Halaman 178)

3.3 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012: 61) “Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Memahami variabel dan kemampuan menganalisis atau mengidentifikasi setiap variabel menjadi variabel yang lebih kecil (sub variabel) merupakan syarat mutlak bagi setiap peneliti. Terdapat dua variabel di dalam sebuah penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Sesuai dengan permasalahan yang sudah dirumuskan, maka variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Terikat (Y)

“Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas” (Sugiyono, 2012: 61). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

3.3.2 Variabel Bebas (X)

Variabel bebas (*independent variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2012: 61). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu:

1) Variabel Keterlibatan Kerja (X_1)

Robbins, (2008: 100), mengartikan “Keterlibatan kerja adalah tingkat sampai mana seseorang memihak sebuah pekerjaan, berpartisipasi secara aktif di dalamnya, dan menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri”. Adapun indikator dari keterlibatan kerja yaitu: a) aktif berpartisipasi dalam pekerjaan; b) rasa memihak terhadap pekerjaan; c) menganggap kinerja penting sebagai penghargaan diri.

2) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Hasibuan (2010: 193-194) menyatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut: a) Tujuan dan

kemampuan; b) teladan pimpinan; c) balas jasa; d) keadilan; e) waskat; f) sanksi hukuman; g) ketegasan; h) hubungan kemanusiaan.

3) Variabel Kompensasi (X_3)

Menurut Mondy (2008: 4) “Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan”.

Adapun indikator dari kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial yaitu kompensasi finansial langsung (gaji dan upah) dan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan dan layanan).
- b. Kompensasi Non-finansial: Kebijakan yang logis, pujian dan penghargaan, pengakuan, otonomi, dan pengembangan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara untuk memperoleh data yang diperlukan dalam kegiatan penelitian. Metode pengumpulan data memang sangat diperlukan karena peneliti harus menggunakan metode yang memiliki cukup besar celah untuk dimasuki unsur minat peneliti. Penggunaan metode pengumpulan data didasarkan pada masing-masing masalah dan sumber data yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut:

3.4.1 Metode Angket atau Kuesioner

Sugiyono (2012: 199) menyatakan bahwa “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Selanjutnya

menurut (Arikunto, 2010: 194) “kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui”. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kuesioner atau angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang berupa pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden dengan tujuan untuk memperoleh informasi dari responden tersebut.

Peneliti akan membagikan angket kepada pegawai untuk mengukur variabel keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup yaitu disusun dengan menyediakan jawaban, sehingga pengisi hanya memberi tanda pada jawaban yang dipilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Penelitian ini menggunakan skala *likert*, menurut Sugiyono (2012: 38) “skala pengukuran ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Berdasarkan skala *likert* tersebut, lima jawaban yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rentang skor 5 sampai dengan 1, dengan keterangan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju disingkat SS, pernyataan sangat sesuai dengan keadaan responden dengan skor 5.
- b. Setuju disingkat S, jika pernyataan sesuai dengan keadaan responden dengan skor 4.
- c. Ragu-ragu disingkat RR, jika pernyataan kurang sesuai dengan keadaan responden atau netral dengan skor 3.

- d. Tidak Setuju disingkat TS, jika pernyataan tidak sesuai dengan keadaan responden dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju disingkat STS, jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan keadaan responden dengan skor 1.

3.3.2 Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi dalam penelitian ini, digunakan untuk memperoleh data tentang keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

Menurut Arikunto (2010: 274) “metode dokumentasi yaitu metode yang digunakan untuk mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya”.

Pada penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk melengkapi data pada studi pendahuluan, dimana data tersebut yang berhubungan dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal meliputi: data pegawai, Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP), daftar hadir pegawai, dan daftar keterlambatan pegawai.

3.5 Uji Coba Instrumen Penelitian

Arikunto (2010: 210) menjelaskan “Tujuan dari uji instrumen adalah untuk menghindari pertanyaan-pertanyaan/ pernyataan-pernyataan yang kurang jelas, menghilangkan kata-kata yang sulit dipahami, mempertimbangkan menambah

atau pengurangan item”. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel. Selanjutnya menurut Sugiyono (2012: 363), “valid berarti data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam pengambilan data penelitian. Menurut Muhidin dan Abdurahman (2009: 31), “banyaknya responden untuk uji coba instrument, sejauh ini belum ada ketentuan, sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkannya, namun demikian disarankan 20 – 30 orang responden”.

3.5.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011: 52) “Uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji Validitas dilakukan berkenaan dengan ketetapan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur”. Pengujian validitas ini menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Menurut Ghozali (2011: 53) “Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$. Apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid”. Adapun nilai

r tabel pada $df = (n-2)$ atau $20-2=18$ dengan tingkat probabilitas kesalahan 5% (0,05) adalah 0,444 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444), maka pertanyaan dikatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,444), maka pertanyaan dikatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan untuk pengambilan data.

Berikut adalah data hasil perhitungan uji validitas masing-masing variabel dengan menggunakan program SPSS:

Tabel 3.2.
Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	No. Item	Correlated Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja	Kualitas	1.	0,535	0,444	Valid
		2.	0,487	0,444	Valid
		3.	0,656	0,444	Valid
		4.	0,670	0,444	Valid
	Kuantitas	5.	0,624	0,444	Valid
		6.	0,828	0,444	Valid
	Ketepatan waktu	7.	0,506	0,444	Valid
		8.	0,631	0,444	Valid
		9.	0,201	0,444	Tidak Valid
	Efektivitas biaya	10.	0,653	0,444	Valid
		11.	0,542	0,444	Valid
	Kebutuhan supervisi	12.	0,771	0,444	Valid
		13.	0,676	0,444	Valid
		14.	0,764	0,444	Valid
	Dampak Interpersonal	15.	0,554	0,444	Valid
		16.	0,578	0,444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 16 Halaman 171)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS pada tabel 3.2. di atas, maka diperoleh bahwa dari 16 item pertanyaan yang diuji cobakan, 15 item dinyatakan valid dan 1 item dinyatakan tidak valid. Sejumlah 15 item dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,444) sehingga dapat digunakan dalam pengambilan data. Satu item pertanyaan dinyatakan tidak valid karena nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu $0,201 < 0,444$ dan tidak dapat digunakan dalam pengambilan data. Pertanyaan yang tidak valid tersebut yaitu item pertanyaan nomor 9 yang merupakan pertanyaan dari indikator ketepatan waktu. Jadi, karena pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan dalam pengambilan data, maka item pertanyaan nomor 9 dihilangkan karena sudah terwakili oleh item pertanyaan nomor 8.

Tabel 3.3.
Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Keterlibatan Kerja (X_1)

Variabel	Indikator	No. Item	Correlated Item-Total Correlation	r_{tabel}	Keterangan
Keterlibatan Kerja	Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan	17.	0,628	0,444	Valid
		18.	0,806	0,444	Valid
		19.	0,500	0,444	Valid
		20.	0,493	0,444	Valid
		21.	0,558	0,444	Valid
	Rasa memihak terhadap pekerjaan	22.	0,561	0,444	Valid
		23.	0,700	0,444	Valid
		24.	0,801	0,444	Valid
	Menganggap penting kinerja sebagai bentuk penghargaan diri	25.	0,455	0,444	Valid
		26.	0,743	0,444	Valid
27.		0,732	0,444	Valid	

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 16 Halaman 174)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dengan bantuan program SPSS pada tabel 3.3. di atas, maka diperoleh bahwa dari 11 item pertanyaan yang diuji cobakan seluruhnya dinyatakan valid karena memiliki r hitung $>$ r tabel (0,444). Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

Tabel 3.4.
Hasil Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	No. Item	Correlated Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Disiplin kerja	Tujuan dan kemampuan	28.	0,677	0,444	Valid
		29.	0,637	0,444	Valid
		30.	0,688	0,444	Valid
	Teladan pimpinan	31.	0,628	0,444	Valid
		32.	0,772	0,444	Valid
	Balas jasa	33.	0,491	0,444	Valid
		34.	0,490	0,444	Valid
	Keadilan	35.	0,647	0,444	Valid
		36.	0,627	0,444	Valid
		37.	0,481	0,444	Valid
	Pengawasan melekat	38.	0,510	0,444	Valid
		39.	0,456	0,444	Valid
	Sanksi hukuman	40.	0,645	0,444	Valid
		41.	0,784	0,444	Valid
		42.	0,577	0,444	Valid
	Ketegasan	43.	0,694	0,444	Valid
		44.	0,704	0,444	Valid
	Hubungan Kemanusiaan	45.	0,665	0,444	Valid
		46.	0,671	0,444	Valid
		47.	0,784	0,444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 16 Halaman 176)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS pada tabel 3.4. di atas, maka diperoleh bahwa dari 20 item

pertanyaan yang telah diuji cobakan, seluruhnya dapat dinyatakan valid karena memiliki rhitung > rtabel (0,444). Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

Tabel 3.5.
Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kompensasi

Variabel	Indikator	No. Item	Correlated Item-Total Correlation	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi	Kompensasi finansial	48.	0,732	0,444	Valid
		49.	0,834	0,444	Valid
		50.	0,826	0,444	Valid
		51.	0,603	0,444	Valid
	Kompensasi nonfinansial	52.	0,720	0,444	Valid
		53.	0,778	0,444	Valid
		54.	0,583	0,444	Valid
		55.	0,835	0,444	Valid
		56.	0,632	0,444	Valid
		57.	0,688	0,444	Valid
		58.	0,651	0,444	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 16 Halaman 179)

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dengan bantuan program SPSS pada tabel 3.5. di atas, maka diperoleh bahwa dari 11 item pertanyaan yang telah diuji cobakan, seluruhnya dapat dinyatakan valid, karena memiliki nilai rhitung > rtabel (0,444). Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas pada tabel di atas, yang terdiri dari 58 item pertanyaan menunjukkan bahwa dari 58 item pertanyaan yang telah diuji cobakan, terdapat 1 item yang tidak valid. Item yang tidak valid tersebut tidak

digunakan dalam pengambilan data, maka yang digunakan dalam pengambilan data penelitian yaitu sejumlah 57 item pertanyaan.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Apabila instrumen penelitian telah dikatakan valid, selanjutnya pengujian alat pengumpulan data kedua yaitu pengujian reliabilitas instrumen. Ghozali (2011: 47) menyatakan bahwa “Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Menurut Nunnally dalam Ghozali (2011: 48) “Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

Tabel 3.6.
Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Minimal <i>Cronbach's Alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai	0,880	0,70	Reliabel
2.	Keterlibatan Kerja	0,828	0,70	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0,913	0,70	Reliabel
4.	Kompensasi	0,898	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 17 Halaman 181)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.6. di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja pegawai sebesar 0,880, variabel keterlibatan kerja sebesar 0,828, variabel disiplin kerja sebesar 0,913, dan variabel kompensasi sebesar 0,898. Jadi, karena setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari yang disyaratkan yaitu 0,70, maka instrument tersebut seluruhnya reliabel dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Deskriptif Persentase

Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing indikator dalam setiap variabel agar lebih mudah dalam memahaminya. Menurut Sugiyono (2012: 207) "Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum". Rumus yang digunakan, menurut Ali (2013: 201) adalah sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

n : Nilai yang diperoleh

N : Jumlah seluruh nilai atau nilai total (skor total)

Untuk menentukan kategori yang diperoleh, dibuat tabel kategori yang disusun melalui perhitungan sebagai berikut:

1. Mengumpulkan angket yang telah diisi responden dengan memeriksa kelengkapan.
2. Mengubah skor kualitatif menjadi skor kuantitatif.
3. Membuat tabulasi.
4. Memasukkan dalam rumus deskriptif persentase.
5. Membuat tabel rujukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Menetapkan persentase maksimal

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor maksimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\
 &= \frac{5}{5} \times 100\% \\
 &= 100\%
 \end{aligned}$$

- b. Menetapkan persentase minimal

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor minimal}}{\text{skor ideal}} \times 100\% \\
 &= \frac{1}{5} \times 100\% \\
 &= 20\%
 \end{aligned}$$

- c. Menetapkan rentang persentase

$$\begin{aligned}
 &= \text{Persentase tertinggi} - \text{persentase terendah} \\
 &= 100\% - 20\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

d. Menetapkan interval kelas persentase

= Rentangan persentase : Skala interval

= $80\% : 5 = 16\%$

Tabel 3.7.
Kriteria Interval

No.	Interval	Kriteria			
		Kinerja	Keterlibatan Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	Baik	Baik	Tinggi	Tinggi
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	Kurang Baik	Kurang Baik	Cukup	Cukup
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	Tidak Baik	Tidak Baik	Rendah	Rendah
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011: 160) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal *probability plot* atau dengan melihat histogram dari residualnya dan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui bantuan program SPSS. Menurut Ghozali (2011: 160) dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi menurut Ghozali (2011: 105) adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ maka dapat dikatakan tidak terdapat multikolonieritas dalam model regresi. Sebaliknya, apabila nilai *tolerance* $< 0,10$, maka dapat dikatakan terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
- b. Apabila nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) ≤ 10 , maka menunjukkan tidak terdapat multikolonieritas pada model regresi. Sebaliknya, apabila nilai VIF ≥ 10 , maka dapat dikatakan terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Menurut Ghazali (2011: 139) dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel keterlibatan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Menurut Gujarati dalam Ghazali (2011: 96) persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (Kinerja Pegawai)

b_0 = konstanta

- b_1 = koefisien regresi Keterlibatan Kerja
 b_2 = koefisien regresi Disiplin Kerja
 b_3 = koefisien regresi Kompensasi
 X_1 = Keterlibatan Kerja
 X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Kompensasi
 e = Variabel independen lainnya (varibel pengganggu)

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji F atau Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik. Uji F dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS. Cara yang digunakan untuk uji F (Simultan) yaitu dengan melihat probabilitas signifikansi dari nilai F pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis dalam uji F menurut Ghozali (2011: 70) adalah sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.4.2 Uji t atau Uji Parsial

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji t (Parsial) dapat dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS. Cara yang digunakan yaitu membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05). Dasar pengambilan keputusan untuk menolak atau menerima hipotesis dalam uji t menurut Ghozali (2011: 66) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $t > 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

3.6.5.1 Analisis Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X (keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap Y (kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal) secara simultan. Agar dapat mengetahui koefisien determinasi berganda dibutuhkan bantuan menggunakan program SPSS. Ghozali, (2011: 97) menyatakan bahwa “Apabila R^2 mendekati 1 (satu) maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun apabila R^2 mendekati 0 (nol), hal ini berarti semakin lemah variasi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat”.

3.6.5.2 Analisis Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial merupakan cara mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel. Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel X (keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap Y (kinerja pegawai Dina

Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal) secara parsial. Agar dapat mengetahui koefisien determinasi parsial dibutuhkan bantuan dengan menggunakan program SPSS. Ketika melakukan uji parsial, yaitu pada tabel *coefficients*. Caranya adalah dengan mengkuadratkan nilai *correlations partial* dalam tabel, kemudian diubah ke dalam bentuk persentase.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua jenis analisis yaitu analisis deskriptif persentase dan analisis regresi. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja. Analisis regresi adalah analisis yang menggambarkan ada atau tidaknya pengaruh antara keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari analisis deskriptif persentase dan analisis regresi linear, yaitu sebagai berikut:

4.1.1 Analisis Deskriptif Persentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mengkaji variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai. Hasil dari analisis deskriptif presentase merupakan persepsi responden tentang pengaruh keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 pegawai. Hasil analisis deskriptif persentase dilihat dari masing-masing variabel dan masing-masing indikator, sebagai berikut:

4.1.1.1 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Keterlibatan Kerja

Variabel keterlibatan kerja terdiri dari 3 indikator, yaitu aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, rasa memihak pada pekerjaan, dan menganggap penting kinerja sebagai penghargaan diri. Hasil analisis deskriptif pada variabel keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel 4.1. berikut:

Tabel 4.1.
Deskriptif Persentase Variabel Keterlibatan Kerja

No.	Interval	F	%	Kriteria
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	12	35,30%	Sangat Baik
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	19	55,88%	Baik
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	3	8,82%	Kurang Baik
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Tidak Baik
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
	Jumlah	34	100,00%	

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 206)

Berdasarkan tabel 4.1. di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian deskriptif persentase untuk variabel keterlibatan kerja diperoleh hasil bahwa keterlibatan kerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal tergolong baik, yaitu dari 34 responden, sejumlah 19 responden atau sebanyak 55,88% menyatakan bahwa keterlibatan kerja pegawai termasuk dalam kategori baik, 12 responden atau sebanyak 35,30% menyatakan bahwa keterlibatan kerja termasuk dalam kategori sangat baik, dan 3 responden atau sebanyak 8,82% menyatakan bahwa keterlibatan kerja termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan karena pegawai sudah aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, memiliki rasa memihak terhadap pekerjaan yaitu pegawai

lebih mementingkan pekerjaannya di instansi daripada kepentingan pribadinya, dan menganggap kinerjanya sebagai bentuk penghargaan diri.

Hasil perhitungan deskriptif persentase masing-masing indikator keterlibatan kerja dapat dilihat sebagai berikut:

1) Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat dilihat dari keaktifan seorang pegawai dalam pekerjaannya dapat diketahui seberapa orang pegawai perhatian, peduli, dan menguasai bidang tugas yang ditekuninya. Hasil analisis deskriptif dari indikator aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat dilihat dalam tabel 4.2. berikut:

Tabel 4.2.
Deskriptif Persentase Aktif Berpartisipasi Terhadap Pekerjaan

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	9	26,47%	Sangat Baik	79,53%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	20	58,82%	Baik	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	5	14,71%	Kurang Baik	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Tidak Baik	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik	
	Jumlah	34	100,00%		Baik

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 206)

Berdasarkan tabel 4.2. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 20 responden atau sebanyak 58,82% menyatakan bahwa aktif berpartisipasi dalam pekerjaan termasuk dalam kategori baik, karena sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal memiliki kesadaran untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaannya. Hal ini

terbukti dari: Para pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, menyelesaikan dengan baik setiap tugas tambahan yang diberikan, sering menyampaikan ide, pendapat, dan saran dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

2) Rasa Memihak terhadap Pekerjaan

Pegawai yang memihak pada pekerjaan, maka pegawai tersebut akan merasa bahwa pekerjaannya akan selalu berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan. Hasil analisis deskriptif dari indikator rasa memihak terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam tabel 4.3. berikut:

Tabel 4.3.
Deskriptif Persentase Rasa Memihak Terhadap Pekerjaan

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	16	47,06%	Sangat Baik	81,57%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	13	38,23%	Baik	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	5	14,71%	Kurang Baik	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Tidak Baik	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik	
	Jumlah	34	100,00%		Baik

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 206)

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 16 responden atau sebanyak 47,06% menyatakan bahwa rasa memihak terhadap pekerjaan yang dimiliki pegawai termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal sudah berusaha yang terbaik dan penuh tanggung

jawab dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan pimpinan. Selain itu, pegawai selalu hadir dalam rapat untuk membahas masalah-masalah yang terjadi di instansi sampai rapat selesai, artinya pegawai lebih mementingkan kepentingan instansi daripada kepentingan pribadinya.

3) Menganggap Penting Kinerja sebagai Bentuk Penghargaan Diri

Pegawai yang memiliki penghargaan diri yang tinggi akan memiliki sikap, perasaan, dan kepuasan hidup yang positif dan putus asa, apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologi bagi pekerja tersebut maka pekerja akan menghargai dan melakukan pekerjaannya sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai. Hasil analisis deskriptif indikator menganggap penting kinerja sebagai bentuk penghargaan diri dapat dilihat dalam tabel 4.4. berikut:

Tabel 4.4.
Deskriptif Persentase Menganggap Penting Kinerja sebagai Bentuk Penghargaan Diri

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	20	58,82%	Sangat Baik	83,73%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	9	26,47%	Baik	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	5	14,71%	Kurang Baik	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Tidak Baik	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik	
	Jumlah	34	100,00%		Baik

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 206)

Berdasarkan tabel 4.4. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 20 responden atau sebanyak 58,82% menyatakan bahwa pegawai menganggap penting kinerja sebagai bentuk penghargaan diri termasuk dalam

kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan hampir sebagian besar pegawai selalu mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan instruksi dari pimpinan dan pegawai yang melakukan kesalahan segera minta maaf dan memperbaiki kesalahan yang telah dilakukan.

4.1.1.2 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri dari 8 indikator, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Ditinjau dari jawaban 34 responden diperoleh hasil seperti tertera pada tabel 4.5. berikut:

Tabel 4.5.
Deskriptif Persentase Variabel Disiplin Kerja

No.	Interval	F	%	Kriteria
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	14	41,18%	Sangat Tinggi
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	17	50,00%	Tinggi
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	3	8,82%	Cukup
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Rendah
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah
	Jumlah	34	100,00%	

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 211)

Berdasarkan tabel 4.5. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 17 responden atau sebanyak 50,00% menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi, sejumlah 14 responden atau sebanyak 41,18% menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi, dan sejumlah 3 responden atau sebanyak 8,82% menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hasil tersebut

diperoleh paling banyak responden menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini dikarenakan terdapat tujuan yang jelas pada setiap tugas yang dibebankan kepada pegawai, pegawai memiliki kemampuan untuk menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya, teladan pimpinan yang baik, balas jasa yang seimbang terhadap pekerjaan yang dilakukan, perlakuan yang adil diantara semua pegawai, terdapat sanksi bagi para pelanggar peraturan instansi, pimpinan yang tegas dalam memberikan sanksi, dan terjalin hubungan yang harmonis diantara seluruh pegawai di instansi.

Hasil perhitungan deskriptif persentase masing-masing indikator disiplin kerja dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan yang dimaksud adalah tujuan yang akan dicapai harus jelas yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan. Hasil analisis deskriptif dari indikator tujuan dan kemampuan dapat dilihat dalam tabel 4.6. berikut:

Tabel 4.6.
Deskriptif Persentase Tujuan dan Kemampuan

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	20	58,82%	Sangat Tinggi	83,33%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	10	29,41%	Tinggi	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	3	8,83%	Cukup	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	1	2,94%	Rendah	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah	
	Jumlah	34	100,00%		Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 209)

Berdasarkan tabel 4.6. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 20 responden yaitu sebanyak 58,82% menyatakan bahwa tujuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kejelasan tujuan dalam setiap tugas yang dikerjakan pegawai dan pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, akan membuat pegawai bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan yang dimaksud adalah pimpinan dalam instansi harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai antara kata dengan perbuatan, dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Hasil analisis deskriptif dari indikator teladan pimpinan dapat dilihat dalam tabel 4.7. berikut:

Tabel 4.7.
Deskriptif Persentase Teladan Pimpinan

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	11	32,36%	Sangat Tinggi	78,24%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	17	50,00%	Tinggi	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	3	8,82%	Cukup	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	2	5,88%	Rendah	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	1	2,94%	Sangat Rendah	
	Jumlah	34	100,00%		Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 21 Halaman 209)

Berdasarkan tabel 4.7. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 17 responden yaitu sebanyak 50,00% menyatakan bahwa teladan pimpinan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini terbukti karena pimpinan telah memberikan contoh (sikap, perilaku) yang baik kepada bawahan, sehingga bawahan meniru perilaku dan sikap baik dicontohkan oleh pimpinan. Jadi, teladan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai.

3) Balas Jasa

Balas jasa yang dimaksud adalah bagaimana instansi memberikan jasa yang sesuai kepada para pegawai agar dapat memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansinya. Hasil analisis deskriptif dari indikator balas jasa dapat dilihat dalam tabel 4.8. berikut:

Tabel 4.8.
Deskriptif Persentase Balas Jasa

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	12	35,29%	Sangat Tinggi	82,06%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	17	50,00%	Tinggi	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	4	11,77%	Cukup	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	1	2,94%	Rendah	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah	
	Jumlah	34	100,00%		Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 21 Halaman 209)

Berdasarkan tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 17 responden yaitu sebanyak 50,00% menyatakan bahwa balas jasa yang diberikan kepada pegawai sudah tinggi. Hal ini terbukti karena pimpinan maupun instansi telah memberikan balas jasa yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Balas jasa yang telah diberikan instansi dapat menimbulkan kepuasan dan kecintaan bagi pegawai terhadap pekerjaan, sehingga kedisiplinan akan semakin baik.

4) Keadilan

Keadilan yaitu pimpinan dapat bersikap adil kepada seluruh pegawai dalam memberikan pengakuan atau hukuman agar menciptakan kedisiplinan yang baik. Hasil analisis deskriptif dari indikator keadilan dapat dilihat dalam tabel 4.9. berikut:

Tabel 4.9.
Deskriptif Persentase Keadilan

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	22	64,71%	Sangat Tinggi	86,47%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	9	26,47%	Tinggi	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	3	8,82%	Cukup	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Rendah	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah	
	Jumlah	34	100,00%		Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 209)

Berdasarkan tabel 4.9. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, 22 responden yaitu sebesar 64,71% menyatakan bahwa keadilan pimpinan dalam memberikan perlakuan kepada pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini terbukti karena terdapat persamaan hak dan kewajiban antar sesama pegawai di instansi, pimpinan bersikap adil dalam memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar peraturan.

5) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat artinya pimpinan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahan. Hasil analisis deskriptif dari indikator pengawasan melekat dapat dilihat dalam tabel 4.10. berikut:

Tabel 4.10.
Deskriptif Persentase Pengawasan Melekat

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	19	55,88%	Sangat Tinggi	87,94%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	14	41,18%	Tinggi	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	1	2,94%	Cukup	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00 %	Rendah	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah	
	Jumlah	34	100,00%		Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 211)

Berdasarkan tabel 4.10. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 19 responden yaitu sebanyak 55,88% menyatakan bahwa pengawasan melekat termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini terbukti karena pimpinan selalu hadir di kantor agar dapat melakukan pengawasan dan memberikan arahan atau petunjuk jika bawahan mengalami kesalahan dan kesulitan dalam bekerja, sehingga bawahan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu berat atau ringan tetapi hukuman tersebut harus dapat mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya agar lebih baik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan pegawai. Hasil

analisis deskriptif dari indikator sanksi hukuman dapat dilihat dalam tabel 4.11. berikut:

Tabel 4.11.
Deskriptif Persentase Sanksi Hukuman

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	1	2,94%	Sangat Tinggi	59,02%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	7	20,59%	Tinggi	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	17	50,00%	Cukup	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	9	26,47%	Rendah	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah	
	Jumlah	34	100,00%		Cukup

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 211)

Berdasarkan tabel 4.11. menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 17 responden yaitu sebanyak 50,00% menyatakan bahwa sanksi/hukuman yang diberikan kepada pegawai termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa sanksi yang diberikan instansi kepada pegawai yang melanggar peraturan, belum sepenuhnya dapat membuat jera dan merubah perilaku pegawai agar selalu disiplin dalam segala hal. Contohnya: masih ada pegawai yang mengulangi kesalahannya kembali setelah pegawai tersebut menerima sanksi.

7) Ketegasan

Ketegasan yang dimaksud adalah ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan yang akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Hasil analisis deskriptif dari indikator ketegasan dapat dilihat dalam tabel 4.12. berikut:

Tabel 4.12.
Deskriptif Persentase Ketegasan

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	20	58,82%	Sangat Tinggi	88,82%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	13	28,24%	Tinggi	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	1	2,94%	Cukup	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Rendah	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah	
	Jumlah	34	100,00%		Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 211)

Berdasarkan tabel 4.12. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 20 responden yaitu sebesar 58,82% menyatakan bahwa ketegasan pimpinan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah tegas dalam memberikan peringatan kepada pegawai yang melanggar peraturan maupun lalai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan merupakan hubungan yang harmonis diantara sesama pegawai yang akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada instansi. Hasil analisis deskriptif dari indikator hubungan kemanusiaan dapat dilihat dalam tabel 4.13. berikut:

Tabel 4.13.
Deskriptif Persentase Hubungan Kemanusiaan

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	28	82,35%	Sangat Tinggi	92,55%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	5	14,71%	Tinggi	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	1	2,94%	Cukup	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Rendah	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah	
	Jumlah	34	100,00%		Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 211)

Berdasarkan tabel 4.13. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 28 responden yaitu sebanyak 82,35% menyatakan bahwa hubungan kemanusiaan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa terjalin hubungan yang harmonis diantara semua pegawai di instansi yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dan komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik dalam bekerja.

4.1.1.3 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi terdiri dari 2 indikator, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Ditinjau dari jawaban 34 responden pada variabel kompensasi diperoleh hasil seperti tertera pada tabel 4.14. berikut:

Tabel 4.14.
Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi

No.	Interval	F	%	Kriteria
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	18	52,94%	Sangat Tinggi
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	16	47,06%	Tinggi
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	0	0,00%	Cukup Tinggi
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Rendah
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah
	Jumlah	34	100,00%	

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 215)

Berdasarkan tabel 4.14. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 18 responden atau sebanyak 52,94% menyatakan bahwa kompensasi yang diterima pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi, sejumlah 16 responden atau sebanyak 47,06% menyatakan bahwa kompensasi yang diterima pegawai termasuk dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima pegawai sangat tinggi karena kompensasi finansial (gaji pokok, bonus, dan tunjangan) yang diterima pegawai sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sebagian besar pegawai. Selain itu, kompensasi non-finansial yang diperoleh pegawai juga memberikan kepuasan bagi pegawai yaitu seperti pimpinan memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap setiap hasil kerja bawahan, pegawai yang memiliki prestasi baik akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, dan waktu libur yang diberikan sudah cukup untuk menghilangkan rasa jenuh karena pekerjaan.

Berdasarkan hasil deskriptif persentase di atas, hasil perhitungan deskriptif persentase masing-masing indikator dapat dilihat sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial dalam penelitian ini berupa gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima oleh pegawai. Hasil analisis deskriptif dari indikator kompensasi finansial dapat dilihat dalam tabel 4.15. berikut:

Tabel 4.15.
Deskriptif Persentase Kompensasi Finansial

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	18	52,94%	Sangat Tinggi	82,79%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	13	38,24%	Tinggi	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	3	8,82%	Cukup Tinggi	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Rendah	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah	
	Jumlah	34	100,00%		Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 215)

Berdasarkan tabel 4.15. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 18 responden yaitu sebanyak 52,94% menyatakan bahwa kompensasi finansial yang diperoleh pegawai termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa gaji maupun tunjangan yang diterima oleh seluruh pegawai sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan pemerintahan dan sebagian besar pegawai sudah cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan gaji yang diterimanya. Selain itu, apabila pegawai ditugaskan ke luar dinas, maka dinas memberikan kompensasi tambahan seperti uang harian, SPPD (Surat Perintah Perjalanan Dinas), dan sebagainya.

2) Kompensasi Non-Finansial

Kompensasi non-finansial dalam penelitian ini berupa pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, dan fleksibilitas tempat kerja. Hasil analisis deskriptif dari indikator kompensasi non-finansial dapat dilihat dalam tabel 4.16. berikut:

Tabel 4.16.
Deskriptif Persentase Kompensasi Non-Finansial

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	18	52,94%	Sangat Tinggi	85,55%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	16	47,06%	Tinggi	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	0	0,00%	Cukup	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Rendah	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Rendah	
	Jumlah	34	100,00%		Sangat Tinggi

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 215)

Berdasarkan tabel 4.16. di atas menunjukkan bahwa dari 34 responden, sejumlah 18 responden yaitu sebanyak 52,94% menyatakan bahwa kompensasi non-finansial yang diterima pegawai dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial yang diperoleh pegawai sudah sangat tinggi. Hal ini dapat terbukti dari: 1) Pimpinan memberikan penghargaan, pengakuan, dan pujian terhadap setiap hasil kerja bawahan, pimpinan memberikan. 2) Pimpinan akan mempromosikan pegawai yang memiliki prestasi sangat baik untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi. 3) Peraturan yang ditetapkan dapat mempermudah dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. 4) Pegawai mendapatkan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan. 5) Waktu libur yang diberikan sudah cukup untuk menghilangkan rasa jenuh karena pekerjaan.

4.1.1.4 Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 6 indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan supervisi, dan dampak interpersonal. Ditinjau dari jawaban 34 responden pada variabel kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal diperoleh hasil seperti tertera pada tabel 4.17. berikut:

Tabel 4.17.
Deskriptif Persentase Variabel Kinerja Pegawai

No.	Interval	Frekuensi	%	Kriteria
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	0	0,00%	Sangat Baik
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	17	50,00%	Baik
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	17	50,00%	Kurang Baik
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Tidak Baik
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik
	Jumlah	34	100,00%	

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 202)

Hasil penelitian tentang variabel kinerja pada tabel 4.17. sebanyak 50,00% responden menyatakan bahwa kinerja pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal tergolong kurang baik dan 50,00% responden menyatakan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa pegawai yang belum memiliki kualitas kerja yang baik, masih ada pegawai yang belum mengerjakan tugas-tugasnya dengan cepat dan mengumpulkan tugas-tugas tersebut melebihi batas waktu yang telah

ditentukan oleh pimpinan. Selain itu, masih ada pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan baik apabila diawasi oleh pimpinan saja.

Pada penelitian ini, variabel kinerja dijabarkan dalam 6 indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervisi dan dampak interpersonal. Hasil perhitungan deskriptif persentase dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas merupakan seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas. Hasil analisis deskriptif pada indikator kualitas dapat dilihat pada tabel 4.18. berikut:

Tabel 4.18.
Deskriptif Persentase Kualitas

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	1	2,94%	Sangat Baik	58,82%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	8	23,53%	Baik	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	15	44,12%	Kurang Baik	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	10	29,41%	Tidak Baik	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik	
	Jumlah	34	100,00%		Kurang Baik

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 200)

Berdasarkan tabel 4.18. menunjukkan bahwa dari 34 responden terdapat 15 responden yang menyatakan bahwa kualitas kerja dari pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dalam kategori kurang baik yaitu sebesar

44,12%. Hal ini disebabkan karena pada saat mengoreksi pekerjaan bawahan, pimpinan sering melihat adanya ketidakcocokan atau kesalahan hasil pekerjaan bawahan dengan yang seharusnya. Selain itu, sebagian pegawai belum teliti dan benar dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

2) Kuantitas

Kuantitas disini merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dollar/rupiah, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

Hasil analisis dari indikator kuantitas dapat dilihat dalam tabel 4.19. berikut:

Tabel 4.19.
Deskriptif Persentase Kuantitas

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	6	17,65%	Sangat Baik	68,82%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	15	44,12%	Baik	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	6	17,65%	Kurang Baik	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	7	20,58%	Tidak Baik	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik	
	Jumlah	34	100,00%		Baik

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 200)

Berdasarkan tabel 4.19. menunjukkan bahwa dari 34 responden terdapat 15 responden menyatakan bahwa kuantitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dalam kategori baik yaitu sebesar 44,12%. Hal ini disebabkan karena hampir seluruh kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan dan sebagian besar pegawai juga dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain. Hasil analisis deskriptif dari indikator ketepatan waktu dapat dilihat dalam tabel 4.20. berikut:

Tabel 4.20.
Deskriptif Persentase Ketepatan Waktu

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	1	2,94%	Sangat Baik	62,94%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	11	32,36%	Baik	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	12	35,29%	Kurang Baik	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	10	29,41%	Tidak Baik	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik	
	Jumlah	34	100,00%		Kurang Baik

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 200)

Berdasarkan tabel 4.20. menunjukkan bahwa dari 34 responden terdapat 12 responden yang menyatakan bahwa ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas termasuk dalam kategori kurang baik yaitu sebesar 35,29%. Hal ini disebabkan karena pegawai belum dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cepat dan masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, sehingga dapat mengganggu tugas-tugas lain yang perlu untuk diselesaikan.

4) Efektivitas Biaya

Efektivitas biaya merupakan seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing nit atau contoh penggunaan sumber daya. Hasil analisis deskriptif dari indikator efektivitas biaya dapat dilihat dalam tabel 4.21. berikut:

Tabel 4.21.
Deskriptif Persentase Efektivitas Biaya

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	6	17,65%	Sangat Baik	78,53%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	25	73,53%	Baik	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	3	8,82%	Kurang Baik	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Tidak Baik	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik	
	Jumlah	34	100,00%		Baik

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 202)

Berdasarkan tabel 4.21. menunjukkan bahwa dari 34 responden terdapat 25 responden yang menyatakan bahwa kualitas kerja dari pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dalam kategori baik yaitu sebesar 73,53%. Hal ini terbukti dari, sebagian besar pegawai sudah dapat memanfaatkan dengan baik segala sumber daya yang ada di instansi seperti: uang, fasilitas, dan lain-lain, untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

5) Kebutuhan supervisi

Kebutuhan supervisi merupakan seberapa jauh/baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau

memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Hasil analisis deskriptif dari indikator kebutuhan supervisi dapat dilihat dalam tabel 4.22. berikut:

Tabel 4.22.
Deskriptif Persentase Kebutuhan Supervisi

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	1	2,94%	Sangat Baik	62,94%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	8	23,53%	Baik	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	20	58,82%	Kurang Baik	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	5	14,71%	Tidak Baik	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik	
	Jumlah	34	100,00%		Kurang Baik

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 202)

Berdasarkan tabel 4.22. menunjukkan bahwa dari 34 responden terdapat 20 responden yang menyatakan bahwa kebutuhan supervisi pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dalam kategori kurang baik yaitu sebesar 58,82%. Hal ini disebabkan karena terdapat sebagian pegawai yang mengerjakan tugas-tugas dengan baik ketika diawasi oleh pimpinan dan ketika tugas-tugas tersebut akan diperiksa oleh pimpinan. Sebaliknya, ketika pekerjaan pegawai tidak diperiksa pimpinan, maka pegawai akan mengerjakan tugas sebisanya.

6) Dampak Interpersonal

Dampak interpersonal merupakan seberapa jauh/baik pegawai meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerja sama antar sesama karyawan dan bawahan. Hasil analisis deskriptif dari indikator dampak interpersonal dapat dilihat dalam tabel 4.23. berikut:

Tabel 4.23.
Deskriptif Persentase Dampak Interpersonal

No.	Interval	F	%	Kategori	Rata-rata
1.	$84,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 100\%$	17	50,00%	Sangat Baik	85,00%
2.	$68,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 84\%$	15	44,12%	Baik	
3.	$52,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 68\%$	2	5,88%	Kurang Baik	
4.	$36,01\% \leq \% \text{ skor} \leq 52\%$	0	0,00%	Tidak Baik	
5.	$20\% \leq \% \text{ skor} \leq 36\%$	0	0,00%	Sangat Tidak Baik	
	Jumlah	34	100,00%		Sangat Baik

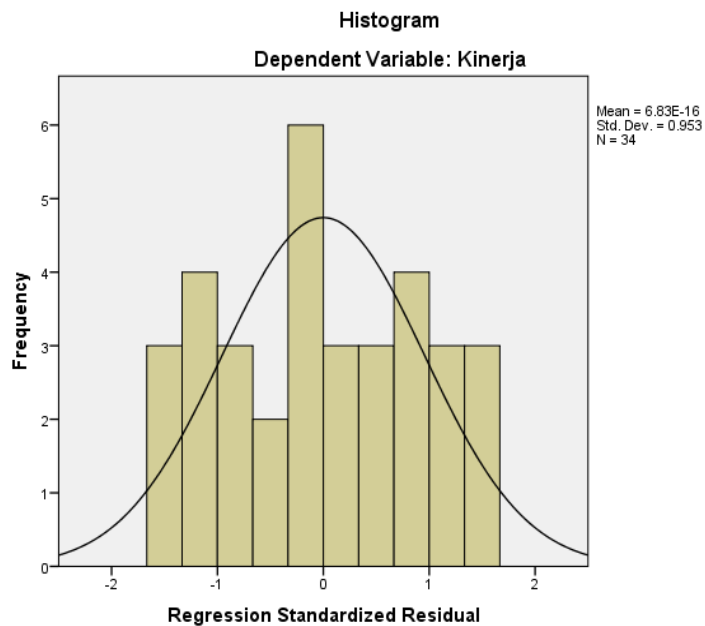
Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 22 Halaman 202)

Berdasarkan tabel 4.23. menunjukkan bahwa dari 34 responden terdapat 17 responden atau sebanyak 50,00% menyatakan dampak interpersonal pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dalam kategori sangat baik. Hal ini disebabkan karena terdapat terjalin hubungan kerja sama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, pegawai juga saling membantu jika terjadi kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor.

4.1.2 Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1 Uji Normalitas

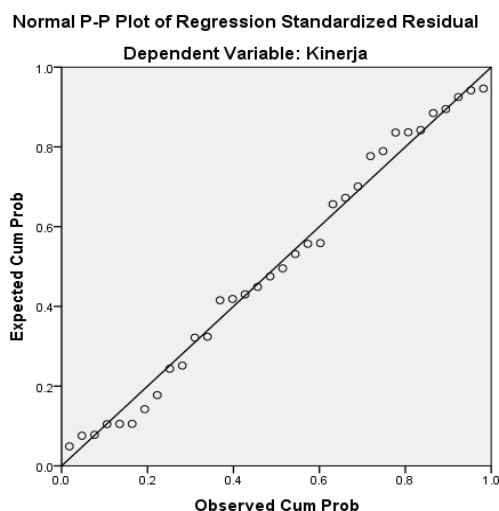
Pengujian normalitas didapat dari grafik normal *Probability plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Apabila data yang diperoleh berdistribusi normal, maka statistika yang digunakan adalah statistika parametik. Apabila data yang diperoleh tidak berdistribusi normal maka statistika yang digunakan adalah statistika non parametik.



Gambar 4.1. Histogram Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian Tahun 2016
(Lampiran 24 Halaman 221)

Pada gambar 4.1. grafik histogram di atas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal serta grafik histogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada prinsipnya uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data. Pada sumbu diagonal terdapat pada gambar 4.2. di bawah ini:



Gambar 4.2. P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian Tahun 2016
(Lampiran 24 Halaman 221)

Pada gambar P-P Plot hasil uji normalitas di atas menunjukkan pola distribusi normal dan grafik normal plot terlihat dan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih jelasnya uji normalitas juga dapat dilihat melalui *one sample Kolmogorof-Smirnov* berikut ini:

Tabel 4.24.
Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78413986
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.082
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 24 Halaman 222)

Berdasarkan tabel 4.24. di atas dapat dilihat hasil uji normalitas data yaitu jika $asympt.sig > 0,05$ ($alpha$) maka dikatakan menyebar secara normal. Hasil uji normalitas dapat diperoleh melalui uji *one-sample Kolmogorof-Smirnov* sebesar 0,483 dan tingkat signifikansinya 0,974. Hal ini menunjukkan data berdistribusi normal karena nilai signifikansi $> 0,05$.

4.1.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2011: 105) “Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dengan melihat besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya $> 0,10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel dalam regresi. Perhitungan uji multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS pada tabel 4.25. berikut:

Tabel 4.25.
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.550	7.389		.074	.941		
1 Keterlibatan Kerja	.312	.127	.310	2.450	.020	.751	1.331
Disiplin Kerja	.270	.077	.469	3.493	.002	.665	1.504
Kompensasi	.304	.137	.261	2.218	.034	.866	1.155

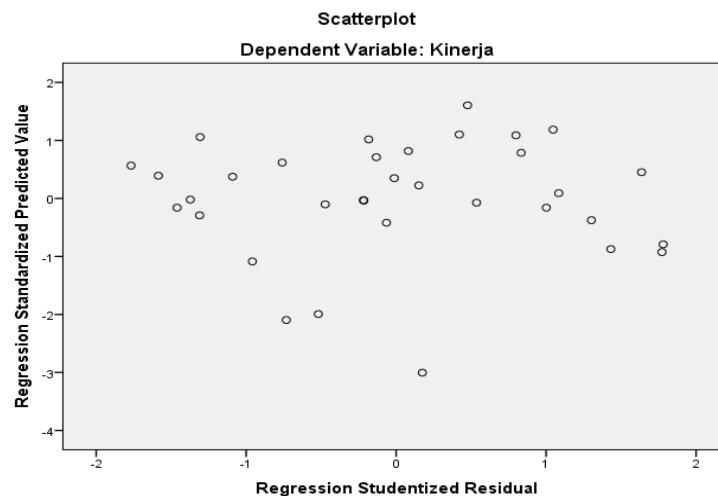
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian, diolah Tahun 2016 (Lampiran 24 Halaman 222)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.25. di atas menunjukkan setiap variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 yaitu untuk variabel keterlibatan kerja 0,751, variabel disiplin kerja 0,665, dan untuk variabel kompensasi 0,866. Berdasarkan tabel 4.27. diperoleh nilai VIF untuk variabel keterlibatan kerja 1,331, variabel disiplin kerja 1,504, dan variabel kompensasi 1,155. Nilai VIF untuk semua variabel bebas jauh di bawah 10 atau $VIF < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam model regresi ini (tidak terjadi multikolinearitas).

4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011: 139) “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas”. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Perhitungan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS, hasil pengolahan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:



Gambar 4.3. Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian Tahun 2016
(Lampiran 24 Halaman 222)

Grafik *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak, baik berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal (Y) dan tidak membentuk pola yang teratur. Hal ini berarti model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Untuk lebih jelasnya uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glejser* seperti yang tertera pada tabel 4.26. berikut:

Tabel 4.26.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.146	4.001		.786	.438
1 Keterlibatan Kerja	.042	.069	.128	.615	.543
Disiplin Kerja	-.006	.042	-.031	-.138	.891
Kompensasi	-.049	.074	-.128	-.659	.515

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 23 Halaman 223)

Berdasarkan tabel 4.26. di atas dapat dilihat hasil uji *glejser* yaitu nilai signifikansi $> 0,05$ (*alpha*) maka variabel tersebut tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas yang diperoleh melalui uji *glejser* nilai signifikansinya $> 0,05$ baik variabel X_1 , X_2 , dan X_3 . Untuk variabel keterlibatan kerja nilai signifikansinya sebesar 0,543, variabel disiplin kerja nilai signifikansinya sebesar 0,891, dan variabel kompensasi nilai signifikansinya sebesar 0,515. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bentuk pengaruh antara keterlibatan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) pada kinerja pegawai (Y) secara simultan, untuk menguji apakah secara parsial variabel bebas tersebut berpengaruh secara signifikan serta untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi baik secara simultan maupun parsial. Hasil uji analisis regresi berganda dengan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.27. berikut ini:

Tabel 4.27.
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.550	7.389		.074	.941
1 Keterlibatan Kerja	.312	.127	.310	2.450	.020
Disiplin Kerja	.270	.077	.469	3.493	.002
Kompensasi	.304	.137	.261	2.218	.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 24 Halaman 219)

Berdasarkan tabel 4.27. di atas diperoleh koefisien regresi untuk variabel keterlibatan kerja sebesar 0,312, untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,270, untuk variabel kompensasi sebesar 0,304, dan konstanta sebesar 0,550. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,550 + 0,312X_1 + 0,270X_2 + 0,304X_3 + e$$

Persamaan regresi berganda di atas, mempunyai makna sebagai berikut:

Konstanta = 0,550 artinya bahwa, jika variabel keterlibatan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) sebesar 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 0,550.

Koefisien regresi keterlibatan kerja (X_1) = 0,312 menunjukkan bahwa, jika variabel keterlibatan kerja meningkat sebesar 1 poin, sementara variabel disiplin kerja dan kompensasi tetap, maka akan menyebabkan kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,312. Koefisien regresi bernilai positif, artinya setiap kenaikan 1 poin keterlibatan kerja, maka akan diikuti kenaikan kinerja sebesar 0,312 pada konstanta 0,550. Sebaliknya, jika keterlibatan kerja mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,312.

Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) = 0,270 menunjukkan bahwa, jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1 poin, sementara variabel keterlibatan kerja dan kompensasi tetap, maka akan menyebabkan kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,270. Koefisien regresi bernilai positif, artinya setiap kenaikan 1 poin keterlibatan kerja, maka akan diikuti kenaikan kinerja sebesar 0,270 pada

konstanta 0,550. Sebaliknya, jika disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,270.

Koefisien regresi kompensasi (X_3) = 0,304 menunjukkan bahwa, jika variabel keterlibatan kerja meningkat sebesar 1 poin, sementara variabel keterlibatan kerja dan disiplin kerja tetap, maka akan menyebabkan kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,304. Koefisien regresi bernilai positif, artinya setiap kenaikan 1 poin keterlibatan kerja, maka akan diikuti kenaikan kinerja sebesar 0,304 pada konstanta 0,550. Sebaliknya, jika kompensasi mengalami penurunan sebesar 1 poin, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,304.

4.1.4 Uji Hipotesis

4.1.4.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian hipotesis secara bersama-sama atau simultan dari variabel bebas, yaitu keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi pada kinerja pegawai. Cara yang digunakan untuk uji F yaitu: dengan melihat probabilitas signifikan dari nilai F pada tingkat signifikan sebesar 5%. Dasar keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis apabila:

- a. Jika F_{hitung} signifikan pada taraf $< 5\%$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

- b. Jika F_{hitung} signifikan pada taraf $> 5\%$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara simultan keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis (uji F) dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Untuk lebih jelasnya hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel 4.28. berikut:

Tabel 4.28.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.820	3	151.607	17.780	.000 ^b
	Residual	255.797	30	8.527		
	Total	710.618	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 24 Halaman 219)

Berdasarkan tabel 4.28. di atas menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 17,780 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} signifikan, sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a , sehingga hipotesis 1 (H_1) yang diuji dalam penelitian ini “Ada pengaruh antara keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal” diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara keterlibatan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

4.1.4.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2011: 17) “Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen”. Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel yaitu keterlibatan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) pada kinerja (Y). Caranya dengan membandingkan nilai probabilitas dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

- a. Jika nilai signifikan $t < \alpha$ (0,05) atau koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf < 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai.
- b. Jika nilai signifikan $t > \alpha$ (0,05) atau koefisien t_{hitung} signifikan pada taraf > 5% maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (uji t) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.29. berikut:

Tabel 4.29.
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.550	7.389		.074	.941
	Keterlibatan Kerja	.312	.127	.310	2.450	.020
	Disiplin Kerja	.270	.077	.469	3.493	.002
	Kompensasi	.304	.137	.261	2.218	.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 24 Halaman 219)

Pengujian hipotesis (Ha2) menunjukkan hasil uji t untuk variabel keterlibatan kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} = 2,450$ dengan signifikansi $0,020 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan t_{hitung} signifikansi sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kerja 2 (Ha2) yang berbunyi “Ada pengaruh secara parsial keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal” diterima.

Pengujian hipotesis (Ha3) menunjukkan hasil uji t untuk variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} = 3,493$ dengan $0,002 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan t_{hitung} signifikan sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kerja 3 (Ha3) yang berbunyi “Ada pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal” diterima.

Pengujian hipotesis (Ha4) menunjukkan hasil uji t untuk variabel kompensasi (X_3) diperoleh $t_{hitung} = 2,218$ dengan $0,034 < 0,05$. Hal ini menunjukkan t_{hitung} signifikan sehingga H_0 ditolak dan menerima H_a . Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis kerja 4 (Ha4) yang berbunyi “Ada pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal” diterima.

4.1.4.3 Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Koefisien determinasi simultan atau uji R^2 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Untuk mengetahui besarnya

kontribusi simultan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada output SPSS yaitu pada tabel *Model Summary* pada kolom *Adjusted R Square*. Hasil koefisien determinasi simultan dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan tabel 4.30. berikut:

Tabel 4.30.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.604	2.920
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 24 Halaman 220)

Berdasarkan tabel 4.30. di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,604 = 60,4\%$ ($0,604 \times 100\%$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja pegawai sebesar 60,4% dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Koefisien determinasi parsial atau uji r^2 dilakukan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel dependen secara parsial. Hasil koefisien determinasi parsial dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan tabel 4.31. berikut

Tabel 4.31.
Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2)

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	.550	7.389		.074	.941			
1 Keterlibatan Kerja	.312	.127	.310	2.450	.020	.579	.408	.268
Disiplin Kerja	.270	.077	.469	3.493	.002	.718	.538	.383
Kompensasi	.304	.137	.261	2.218	.034	.474	.375	.243

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian Tahun 2016 (Lampiran 24 Halaman 220)

Berdasarkan tabel 4.31. di atas, diketahui besarnya pengaruh keterlibatan kerja pada kinerja pegawai sebesar 16,65% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial variabel keterlibatan kerja dikuadratkan yaitu $(0,408)^2 \times 100\%$. Besarnya pengaruh disiplin kerja pada kinerja pegawai sebesar 28,94% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial variabel disiplin kerja dikuadratkan yaitu $(0,538)^2 \times 100\%$. Besarnya pengaruh kompensasi pada kinerja pegawai sebesar 14,06% yang diperoleh dari koefisien korelasi parsial variabel kompensasi dikuadratkan yaitu $(0,375)^2 \times 100\%$.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal, maka ada beberapa hal yang dapat dijelaskan dalam pembahasan, yaitu sebagai berikut:

Hasil analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal, yang memiliki persamaan regresi yaitu $Y = 0,550 + 0,312X_1 + 0,270X_2 + 0,304X_3 + e$.

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: Konstanta sebesar 0,550 artinya apabila variabel keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi sebesar 0, maka variabel kinerja nilainya 0,550. Nilai dari koefisien X_1 (keterlibatan kerja), X_2 (disiplin kerja), dan X_3 (Kompensasi) bernilai positif, artinya variabel keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja.

Diperoleh nilai koefisien X_1 sebesar 0,312 yang berarti bahwa variabel keterlibatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal. Pengaruh dari keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori kecil, artinya setiap kenaikan dari variabel keterlibatan kerja, maka akan diikuti kenaikan variabel kinerja pegawai yang tidak terlalu besar atau kecil.

Nilai tersebut merupakan sumbangsih dari 3 indikator dari variabel keterlibatan kerja seperti: 1) aktif berpartisipasi terhadap pekerjaan, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari para pegawai yang sudah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan sebagian besar pegawai berkontribusi secara aktif dalam menyampaikan ide, pendapat, saran, serta dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam instansi. Hal ini juga diperkuat dengan hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, 9 responden menjawab sangat baik, 20 responden menjawab baik dan 5 responden menjawab kurang baik. 2) Rasa memihak terhadap pekerjaan, berdasarkan hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki rasa memihak yang baik terhadap pekerjaannya karena pegawai berusaha yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan mengutamakan tugas yang diembannya untuk diselesaikan terlebih dahulu sebelum menyelesaikan tugas tambahan lainnya. Hal ini juga dapat diperkuat dari hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, 16 responden menjawab sangat baik, 13 responden menjawab baik, dan 5 responden yang menjawab kurang baik. 3) Menganggap penting kinerja sebagai bentuk penghargaan diri, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat baik, terbukti dengan sikap pegawai yang baik dalam bekerja, yaitu apabila pegawai melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas, pegawai tersebut langsung meminta maaf dan membenarkan kesalahannya. Selain itu, pimpinan

juga memberikan penghargaan (pujian, saran) dalam setiap tugas yang telah diselesaikan, sehingga pegawai berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik karena merasa bahwa kinerja atau hasil dari pekerjaannya dihargai oleh pimpinan. Hal ini juga dapat diperkuat dari hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, 20 responden menjawab sangat baik, 9 responden menjawab baik, dan 5 responden menjawab kurang baik.

Secara keseluruhan variabel keterlibatan kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini sesuai dengan hasil observasi awal yang dilakukan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal yaitu: 1) Pegawai terlibat secara aktif dalam kegiatan instansi yaitu dengan menghadiri rapat maupun diskusi yang diadakan instansi sampai rapat atau diskusi tersebut berakhir. 2) Pegawai bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga pegawai bertanggung jawab sepenuhnya untuk menyelesaikan seluruh tugasnya dengan baik. 3) Pegawai dapat memberikan saran atau pendapatnya terhadap permasalahan yang timbul di organisasi maupun pekerjaan, melalui telaahan staf yang diberikan pimpinan kepada pegawai yang bersangkutan.

Penelitian ini selaras dengan pendapat dari Robbin dan Judge (2015: 164) bahwa “keterlibatan kerja merupakan suatu proses partisipatif yang menggunakan *input* pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada kesuksesan organisasi. Keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya”. Selain pendapat tersebut, penelitian Kakinsale, dkk. (2015) juga diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai, hasil kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja sebesar 29,1%.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, diperoleh koefisien X_2 sebesar 0,270 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal. Pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,270 termasuk dalam kategori kecil, artinya setiap kenaikan dari variabel disiplin kerja, maka akan diikuti kenaikan variabel kinerja pegawai yang tidak terlalu besar atau kecil.

Nilai tersebut merupakan sumbangsih dari 8 indikator dari variabel disiplin kerja seperti: 1) Tujuan dan kemampuan, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori tinggi, terbukti dengan terdapat kejelasan tujuan dalam setiap tugas yang dikerjakan pegawai dan pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini juga diperkuat dengan hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, 20 responden menjawab sangat tinggi, 10 responden menjawab tinggi, 3 responden menjawab cukup tinggi, dan 1 responden menjawab rendah. 2) Teladan pimpinan, berdasarkan hasil analisis deskriptif, menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori tinggi, terbukti dengan pimpinan telah memberikan contoh (sikap, perilaku) yang baik kepada bawahan, sehingga bawahan meniru perilaku dan sikap baik yang dicontohkan pimpinan. Hal ini juga dapat diperkuat dari hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, 11 responden menjawab sangat tinggi, 17 responden menjawab tinggi, 3 responden

yang menjawab cukup, 2 responden menjawab rendah, dan 1 responden menjawab sangat rendah. 3) Balas jasa, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi, terbukti dengan pimpinan maupun instansi memberikan balas jasa yang sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga dapat menimbulkan kepuasan bagi pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja dan untuk selalu disiplin. Hal ini juga dapat diperkuat dari hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, 12 responden menjawab sangat tinggi, 17 responden menjawab tinggi, 4 responden menjawab cukup, dan 1 responden menjawab rendah. 4) Keadilan, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator keadilan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari pimpinan sudah adil dalam memberikan pengakuan dan perlakuan terhadap pegawai. Hal ini juga diperkuat dari hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, terdapat 22 responden menjawab sangat tinggi, 9 responden menjawab tinggi, dan 3 responden menjawab cukup. 5) Pengawasan melekat, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator pengawasan melekat termasuk dalam kategori sangat tinggi, terbukti dengan pimpinan yang aktif dalam melakukan pengawasan dan memberikan petunjuk kepada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini dapat diperkuat dari hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, terdapat 19 responden menjawab sangat tinggi, 14 responden menjawab tinggi, dan 1 responden menjawab cukup. 6) Sanksi hukuman, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator sanksi hukuman termasuk dalam kategori cukup. Hasil ini menunjukkan bahwa sanksi

yang diberikan instansi kepada pegawai yang melanggar, belum sepenuhnya dapat membuat jera dan merubah perilaku pegawai agar selalu disiplin, karena masih ada beberapa pegawai yang mengulangi pelanggaran terhadap peraturan instansi. Hal ini juga diperkuat dengan hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, terdapat 1 responden menjawab sangat tinggi, 7 responden menjawab tinggi, 17 responden menjawab cukup, dan 9 responden menjawab rendah. 7) Ketegasan, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator ketegasan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah tegas dalam memberikan peringatan kepada pegawai yang melanggar peraturan maupun lalai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Hal ini juga diperkuat dengan hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, terdapat 20 responden yang menjawab sangat tinggi, 13 responden menjawab tinggi, dan 1 responden menjawab cukup. 8) Hubungan kemanusiaan, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator hubungan kemanusiaan termasuk dalam kategori sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa terjalin hubungan yang harmonis diantara semua pegawai di instansi, komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik, dan antar pegawai memiliki sikap saling menghormati satu sama lain. Hal ini juga diperkuat dari hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, terdapat 28 responden menjawab sangat tinggi, 5 responden menjawab tinggi, dan 1 responden menjawab cukup.

Penelitian ini selaras dengan pendapat Haryono (2011: 21) yang menyatakan bahwa untuk mewujudkan keberhasilan pencapaian tujuan, maka moral dan disiplin kerja pegawai harus memperoleh perhatian yang serius dan

berkelanjutan dari pimpinan organisasi. Pada penelitian Jannah, dkk. (2014) juga diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hasil kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 01,3%. Jadi, disiplin kerja harus dilaksanakan di setiap organisasi karena jika pegawai sudah disiplin dalam segala hal, maka beban-beban tugas yang diberikan kepada pegawai akan terselesaikan dengan baik, tepat waktu, dan penuh tanggung jawab, sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan persamaan regresi di atas diperoleh nilai koefisien X_3 sebesar 0,304 yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal. Pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai termasuk dalam kategori kecil atau sebesar 0,304, artinya setiap kenaikan dari variabel kompensasi, maka akan diikuti kenaikan variabel kinerja pegawai yang tidak terlalu besar atau kecil.

Nilai koefisien tersebut merupakan sumbangsih dari 2 indikator yaitu sebagai berikut: 1) Kompensasi finansial, berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator kompensasi finansial termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa gaji maupun tunjangan yang diterima oleh sebagian besar pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Hal ini juga diperkuat dengan hasil analisis deskriptif bahwa dari 34 responden, terdapat 18 responden yang menjawab sangat tinggi, 13 responden menjawab tinggi, dan 3 responden menjawab cukup tinggi. 2) Kompensasi non-finansial, berdasarkan hasil analisis

deskriptif menunjukkan bahwa indikator kompensasi non-finansial termasuk dalam kategori sangat tinggi, hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi non-finansial yang diterima pegawai sudah baik yaitu seperti; pekerjaan yang diterima pegawai dapat diselesaikan dengan baik dan tidak membebani pegawai, terdapat kebijakan promosi yang memberikan kesempatan pegawai untuk dapat naik jabatan, lingkungan yang nyaman dan terdapat keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis regresi bahwa dari 34 responden, terdapat 18 responden yang menjawab sangat tinggi dan 16 responden menjawab tinggi.

Secara keseluruhan variabel kompensasi berada dalam kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil observasi awal yang dilakukan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal bahwa gaji maupun tunjangan yang diterima oleh sebagian besar pegawai dinas, sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Selain itu, kompensasi non-finansial yang diterima pegawai juga sudah menimbulkan kepuasan bagi pegawai, seperti; pekerjaan yang diterima dapat diselesaikan dengan baik oleh pegawai karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan pegawai, lingkungan instansi yang nyaman untuk bekerja, terdapat peraturan-peraturan yang tidak memberatkan pegawai dan mempermudah dalam penyelesaian tugas. Selain itu, dengan bekerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga terdapat keseimbangan antara kerja dengan kehidupan.

Penelitian ini selaras dengan pendapat Handoko (2010: 155) yang menyatakan bahwa apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Selain itu, penelitian ini juga selaras dengan penelitian Jannah, dkk. (2014) yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil kontribusi kompensasi terhadap kinerja sebesar 29,8%. Jadi, kompensasi sangat penting bagi pegawai untuk kehidupannya yaitu jika pegawai menganggap kompensasi yang diterimanya cukup, maka motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil pengujian dalam pengujian hipotesis pada uji secara simultan (Uji F) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal. Hasil pengujian secara parsial (Uji t) diperoleh nilai signifikansi untuk variabel keterlibatan kerja (X1) $0,020 < 0,05$, variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, variabel kompensasi (X3) diperoleh nilai signifikansi $0,034 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal.

Besarnya pengaruh keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal secara simultan dapat diketahui dari nilai R^2 yakni pada *Adjusted R Square* sebesar 0,604 atau sebesar 60,4%. Nilai R menunjukkan nilai yang positif, maka dapat diketahui bahwa pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal secara simultan sebesar 60,4% dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel keterlibatan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,408, kemudian dikuadratkan $(0,408^2) = 0,1665 \times 100\% = 16,65\%$ artinya bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 16,65%. Besarnya sumbangan atau kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,538, kemudian dikuadratkan $(0,538^2) = 0,2894 \times 100\% = 28,94\%$ artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 28,94%. Besarnya kontribusi yang diberikan oleh variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,375, kemudian dikuadratkan $(0,375^2) = 0,1406 \times 100\% = 14,06\%$ artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 14,06 %.

Berdasarkan pembahasan penelitian di atas, peneliti menemukan adanya beberapa indikasi kelemahan yaitu diantaranya pada indikator aktif berpartisipasi dalam pekerjaan yaitu pada aspek bawahan mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang biasa

dilaksanakan sehari-hari. Pada indikator sanksi hukuman yaitu pada aspek pegawai mengulangi kesalahannya lagi setelah diberi sanksi. Selain itu, pada indikator kompensasi non-finansial yaitu pada aspek kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di tempat kerja belum dilakukan secara objektif. Hal-hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif pada aspek (item pertanyaan) yang mendapatkan hasil paling rendah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif secara simultan keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal sebesar 60,4% sedangkan 39,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal, sebesar 16,65%.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal sebesar 28,94%.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal sebesar 14,06%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan, diperoleh adanya kelemahan-kelemahan pada beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pada indikator aktif berpartisipasi dalam pekerjaan yaitu pada aspek bawahan tidak mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang biasa dilaksanakan sehari-hari. Saran yang

dapat diberikan yaitu sebaiknya pimpinan memberikan pelatihan kepada para pegawai seperti pelatihan kepemimpinan, pelatihan manajemen, pelatihan kesekretarisan, pelatihan jabatan, dan sebagainya yang nantinya akan membuat para pegawai lebih siap dalam menerima setiap tugas tambahan (misalnya: menjadi ketua panitia dalam suatu acara yang ada di dinas), sehingga pegawai akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan benar dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

2. Pada indikator sanksi hukuman, pada aspek pegawai mengulangi kesalahannya lagi setelah diberi sanksi. Saran yang dapat diberikan yaitu pimpinan harus mempertegas pemberian sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan, seperti memberikan surat peringatan kepada pegawai yang melanggar peraturan dengan batas maksimal 3 kali, apabila pegawai tersebut tetap melakukan kesalahan yang sama, maka pegawai tersebut diberi sanksi yang lebih tegas lagi misalnya, pegawai tidak akan mendapatkan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) yang ada di dalam organisasi. Diharapkan dengan adanya sanksi tegas tersebut dapat meminimalisir terjadinya tindakan indisipliner pegawai dan dapat membuat pegawai jera pegawai untuk tidak mengulangi kesalahannya lagi, serta dapat digunakan sebagai pelajaran bagi pegawai yang lain agar tidak ikut melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.
3. Pada indikator kompensasi non-finansial yaitu pada aspek kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di tempat kerja belum dilakukan secara objektif. Saran yang dapat diberikan yaitu instansi seharusnya adil dan

objektif dalam menaikkan pangkat atau jabatan pegawai yaitu dengan menaikkan pangkat atau jabatan pegawai yang memiliki kinerja paling baik bukan berdasarkan hubungan kekerabatan ataupun lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohammad. 2013. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati., Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Harsono. 2011. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokus Media.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jannah, Anna., Bulan, Tati, Fitria., Endang, Hadiyat. 2014. "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi". Dalam *Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Entrepreneurship*, Volume 8 No. 2 Hal 99-110 Bandung: STIE Pasundan.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kakinsale, Alfin., Altje L. Tumbel., Greis M. Sendow. 2015. "The Effect of Job Involvement, Work Environment, and Compensation to Employee Performance at Pt. Bangun Wenang Beverages Manado". Dalam *Jurnal EMBA*, Volume 3 No. 1 Hal 900-911 Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Terjemahan Vivin Andhika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. *Human resources (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Terjemahan: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.

- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Jilid 2. Terjemahan Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Muhidin, Sambas Ali., dan Abdurahman, Maman. 2009. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Nasir, Bin Saad., Rizwan, Farooq, Goraya., Umer, Arshad., Fahad, Bin Nasir., & Azwar, Ijaz, Cheema. 2011. "The impact of job involvement, reward system on employees job performance". Dalam *Elixir Management*, Volume Arts 41 Hal 5963-5968 Pakistan: Government College University Faisalabad.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 55 Tahun 2010 tentang Tata Naskah di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)*. Edisi 12 Buku 1. Terjemahan Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- , 2015. *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)*. Edisi 16. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani, dan Machfudz, Masyhuri, M.P. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Thaief, Ilham., Aris, Baharudin.,Priyono., & Mohamad, Syafi'I, Idrus. 2015. "Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance". Dalam *Canadian Center of Science and Education*, Volume 7 No. 11. Hal 23-33 Indonesia: University of PGRI ADI Buana Surabaya.
- Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Ijin Observasi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI
Gedung C, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229
Telp. +62248508015 Fax. +62248508015
Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: fe@unnes

Nomor : 465/UN37.I.7/PP/2016
Hal : **Ijin Observasi**

4 Februari 2016

Yth. Kepala Kesbangpolinmas Kabupaten Tegal
Jl. Dr. Soetomo 1, Slawi
Tegal

Diberitahukan dengan hormat bahwa, mahasiswa kami:

Nama : Nopy Widia Astuti
NIM : 710 141 2113
Jurusan/Konsentrasi : Pend. Ekonomi /Pend. AP

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan topik/judul “ **Kinerja Pegawai** ”.
Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diijinkan untuk dapat melakukan observasi di **Dinas Pendidikan dan Olahraga Kabupaten tegal** dengan alokasi waktu bulan Februari 2016 sd. selesai.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Drs. Heri Yanto, MBA., PhD.
NIP. 196307181987021001

Tembusan Yth.
1. Dekan
2. Ketua Jurusan Pend. Ekonomi
Fakultas Ekonomi Unnes

FM-05-AKD-24



PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL
KANTOR KESBANGPOL DAN LINMAS
 Alamat : Jl. Piere Tendean No. 1 Slawi Telp. (0283) 3317847

Nomor : 070 / 21 / 1235

Slawi 5 Februari 2016

Lampiran : 1 (satu) bendel

Perihal : Ijin Observasi

Kepada

Yth. KEPALA BAPPEDA

KABUPATEN TEGAL

Di -

S L A W I

Menarik Surat Rekomendasi Ijin Observasi dari :

Dari : UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Nomor : 465/UN37.I.7/PP/2016

Tanggal : 4 Februari 2016

Bersama ini kami beritahukan, bahwa wilayah Kabupaten Tegal akan dilaksanakan Observasi oleh :

N a m a : *NOPY WIDIA ASTUTI

N I M : 7101412113

Topik : *Kinerja Pegawai*

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami *tidak keberatan* atas pelaksanaan Observasi tersebut dalam Wilayah Kabupaten Tegal dan bersama ini pula kami lampirkan foto copy surat rekomendasi dari Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Negeri Semarang.

Demikian untuk menjadikan periksa dan atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Tembusan : Kepada Yth.

1. Bupati Tegal (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip



PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(BAPPEDA)

Alamat : Jl. Dr. Soetomo No. 1 Slawi Kode Pos 52417 Telp (0283) 491964 – 492023
 Fax (0283) 492023

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN/RISET/KERJA PRAKTIK

Nomor : 072/57/II/2016

- I. D a s a r : Surat Kepala Kantor Kesbangpol dan Linmas Kabupaten Tegal
 Nomor : 070/21/1235
 Tanggal : 5 Februari 2016
- II. Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tegal, menyatakan tidak keberatan atas Ijin Observasi di wilayah Kabupaten Tegal yang dilaksanakan oleh :
1. Nama : NOPI WIDIA ASTUTI (NIM : 7101412113)
 2. Pekerjaan : Mahasiswa
 3. Alamat : Desa Bulakpacing Rt 06/07 Kec. Dukuwaru Kab. Tegal
 4. Penanggungjawab : Wakil Dekan Bidang Akademik UNNES
 5. Maksud/tujuan : Ijin Penelitian Dalam Rangka Penyusunan Skripsi Dengan Judul "PENGARUH KETERLIBATAN, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL"
 6. Lokasi : Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tegal
 7. Pembimbing : -
- Dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Pelaksanaan penelitian/riset/kerja praktik tidak disalahgunakan untuk tujuan yang dapat mengganggu kestabilan pemerintah;
 - b. Sebelum melaksanakan penelitian/riset/kerja praktik, terlebih dahulu melaporkan kepada pejabat/perangkat pemerintah yang berwenang/berkaitan;
 - c. Setelah penelitian penelitian/riset/kerja praktik selesai dilaksanakan agar menyerahkan/melaporkan hasilnya kepada Bappeda Kabupaten Tegal.
- III. Rekomendasi penelitian/riset/kerja praktik ini mulai berlaku tanggal : 04 Februari 2016 s/d 04 Mei 2016

Dikeluarkan di : S L A W I
 Pada tanggal : 5 Februari 2016

A.N. KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
 KABUPATEN TEGAL,
 KABUPATEN TEGAL DAN STATISTIK



Tembusan : Kepada Yth.
 1. Bupati Tegal (sebagai laporan);
 2. Ka. Dikpora Kab. Tegal
 3. Yang Bersangkutan;
 4. Arsip

Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Observasi



PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA

Jl. Gajah Mada No. 2 ☎ (0283) 491270
Slawi

Kode Pos 52412

REKOMENDASI RISET / PENELITIAN

NOMOR : 072 / 05 / 00991 / 2016

Berdasarkan Surat Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tegal Nomor : 072/57/II/2016 tanggal 5 Februari 2016 Tentang Surat Rekomendasi Riset / Kerja Praktik. Yang bertandatangan dibawah ini Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal memberikan **REKOMENDASI** kepada :

N a m a	:	NOPI WIDIA ASTUTI
NIM	:	7101412113
Pekerjaan	:	Mahasiswa
Akademi/Universitas	:	Universitas Negeri Semarang
Judul Skripsi	:	"PENGARUH KETERLIBATAN , DISIPLIN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL"
Penanggungjawab	:	Wakil Dekan Bidang Akademik UNNES
Dosen Pembimbing	:	1. - 2. -
Alamat Rumah	:	Desa Bulakpacing Rt 06/07 Kec. Dukuhwaru Kab. Tegal

untuk melakukan Riset / Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi pada Dinas DIKPORA Kab. Tegal, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Riset / Penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan yang dapat mengganggu kestabilan pemerintah;
2. Pelaksanaan Riset / Penelitian agar dikoordinasikan sendiri dengan Kepala Bidang yang membidangi sesuai dengan tujuan penelitian;
3. Yang berkaitan dengan biaya / dana pelaksanaan riset / penelitian menjadi tanggungjawab pribadi pelaksana Riset / Penelitian tersebut diatas;
4. Setelah kegiatan dimaksud selesai, agar melaporkan hasil Riset / Penelitian kepada Kepala Dinas DIKPORA Kab. Tegal;
5. Rekomendasi ini berlaku sampai dengan tanggal 4 Mei 2016.

Demikian surat Rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Slawi, 15 Februari 2016
Kepala Dinas DIKPORA Kab. Tegal

T. SAIFUL PANGGALO, SH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19581214 199003 1 002

Tembusan : disampaikan kepada Yth ;

1. Bupati Tegal (sebagai laporan);
2. Ka. BAPPEDA Kab. Tegal;
3. Ka. Kantor Kesbangpol Dan Linmas Kab. Tegal;
4. Ybs;
5. Arsip.

Lampiran 3. Data Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal

DAFTAR NAMA PEGAWAI DINAS DIKORA KABUPATEN TEGAL PER TANGGAL TANGGAL 15 JANUARI 2015							
NO	JABATAN	NAMA	NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	PENDIDIKAN	KE	
1	KEPALA	SALU PANGGALO, SH	19581214 199003 1 002	Pembina Utama Muda, (IV/c)	Sarjana	1	
2	SEKRETARIS	AKHMAD WAS'ARI, S.Pd, MM	19640310 198508 1 001	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana	2	
3	KEPALA SUB BAG PERENCANAAN	AGUS HERIYANTO, S.Sos, ME	19690803 199003 1 004	Penata, (III/c)	Pasca Sarjana	3	
		TEGUH RIYANTO, S.IP, MT	19770928 199703 1 002	Penata, (III/c)	Pasca Sarjana	4	
		HENI SUSMIASIH	19731219 200701 2 005	Pengatur, (II/c)	SMA	5	
		ARRI BUDIONO SETIAWAN, SE	19740110 200901 1 010	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana	6	
		ARYANTO	19750112 200701 1 012	Pengatur, (II/c)	SMA	7	
		RIB TUTIK ISTRINAH	19630104 199003 2 003	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	SMK	8	
		MURTADHO.S., SH	19760714 201212 1 001	Penata Muda, (III/a)	Sarjana	9	
		MASDAR HELMY, S.Ag	19711016 201212 1 001	Penata Muda, (III/a)	Sarjana	10	
4		KEPALA SUB BAG KEUANGAN	WINARTO, SE, MM	19690125 199603 1 003	Penata Tingkat I, (III/d)	Pasca Sarjana	11
			NUR INSIYAH, S.IP	19620212 199103 2 003	Penata, (III/c)	Sarjana	12
	ANI LISTYOWATI, S.IP		19680908 198903 2 006	Penata, (III/c)	Sarjana	13	
	CARIM, SE		19660918 199003 1 007	Penata, (III/c)	Sarjana	14	
2019	RISMA MURBARANTI, SE		19870319 201001 2 018	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana	15	
	BUDI PRAYITNO		19760304 200901 1 006	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA	16	
	AGUS SUPRIYONO		PTT			17	
	HARYANTO	19621002 199003 1 008	Pengatur, (II/c)	KPC	18		
5	KEPALA SUB BAG UMUM & KEPEGAWAIAN	Drs. TEGUH RIYANTO, M.Pd	19610813 198012 1 002	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana	19	
		DWI ASTUTI	19650819 199303 2 003	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	SMA	20	
		PURWANINGSIH, SH	19760308 200003 2 005	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana	21	
		YOGI PRIHATSONGKO, S.IP	19850602 200604 1 002	Penata Muda, (III/a)	Sarjana	22	
		TARNO	19590824 198603 1 012	Pengatur, (II/c)	SMA	23	
		WARTONO	19690505 200701 1 029	Pengatur, (II/c)	SMA	24	
60		TRIANA KANTIASIH	19760118 200801 2 007	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA	25	
		ARJA	19660706 200801 1 006	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA	26	

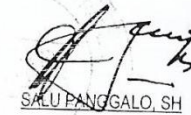
NO	JABATAN	NAMA	NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	PENDIDIKAN
		BUDI ISANTO	19780525 201001 1 004	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		TORIKIN	19820630 200901 1 006	Pengatur Muda, (II/a)	SD
		SOEGRAD		PTT	
		MUH. SAIL	19790515 201001 1 002	Pengatur Muda, (II/a)	KPC
		ABDUR ROFIK	19730623 200901 1 002	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		ARIEF BUDIMAN	19710727 200901 1 006	Pengatur Muda, (II/a)	SMA
		TEGUH IMAM PRANOTO, A.Ma	19771215 201212 1 001	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	D2 PGSDI
		WARSITO	19820515 201001 1 007	Pengatur Muda, (II/a)	SMA
6	KEPALA BIDANG PENDIDIKAN DASAR	Drs. AGUS BUDIYONO, M.Pd	19620815 198201 1 004	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana
7	KASI KEPENDIDIKAN TK - SD	Drs. MARNADI	19580411 197911 1 001	Pembina, (IV/a)	Sarjana
		ETI IRIANINGSIH	19660314 198607 2 001	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	SMEA
		EKO SUGIH ASIH	19651125 200701 2 016	Pengatur, (II/c)	SMA
		AGUS SANTOSO	19760817 200901 1 003	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		MUCHTAR ARIFIN	19791224 200901 1 003	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		TANTI AJIASIH	19811017 201001 2 003	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		ENDRI WARSITO	19790316 200901 1 004	Juru Tingkat I, (I/d)	SMP
8	KASI KEPENDIDIKAN SMP	TOFIK ROCHADI, S.Pd, M.Pd	19641015 198803 1 009	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana
		WIDI HASTUTY, SE	19710523 199403 2 001	Penata, (III/c)	Sarjana
		ABADI WIDODO	19691110 200801 1 006	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		IMAM AZIS DARMONO	19730406 200604 1 013	Pengatur Tingkat I, (II/d)	SMA
		SRI HESTI	19780612 200801 2 017	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		AKHMAD BAWAKI, S.Ag	19740615 201212 1 001	Penata Muda, (III/a)	Sarjana
9	KASI SARANA PENDIDIKAN DASAR	IMAM RUDY KURNIANTO, S.Pt, M.Si	19750909 199803 1 005	Penata, (III/c)	Pasca Sarjana
		ALIMUDIN, S.Kom	19701108 200701 1 012	Pengatur, (II/c)	Sarjana
		SUTANTO	19700311 200604 1 004	Pengatur Tingkat I, (II/d)	Sarjana
		MARYAHYA	19660515 200701 1 014	Pengatur, (II/c)	SMA
		MULIARTO	19640304 200701 1 016	Pengatur, (II/c)	SMA
		SRI LINDAYANI	19700508 200701 2 017	Pengatur, (II/c)	SMA
		JOKO TRI HADIYANTO	19750116 200801 1 006	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
10	KEPALA BIDANG PENDIDIKAN MENENGAH	Drs. MAHDI WIYONO	19620815 198201 1 004	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana

NO	JABATAN	NAMA	NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	PENDIDIKAN
11	KASI KEPENDIDIKAN SMA	SLAMET, S.Pd, M.Pd	19650424 199512 1 001	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana
		SOEGIARTO	19680322 199003 1 005	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	SMA
		WACHIDIN	19700919 200701 1 007	Pengatur, (II/c)	SMA
		ANNEKE SOEWANDANI	19731109 200701 2 004	Pengatur, (II/c)	SMA
12	KASI KEPENDIDIKAN SMK	Drs. ZARNUJI, MM	19591021 198403 1 007	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana
		MAKMUR, S.Pd	19681219 201001 1 001	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana
		MARSUDI	197203047 200701 1 008	Pengatur, (II/c)	SMA
13	KASI SARANA PENDIDIKAN MENENGAH	Drs. AGUS JOKO WIYONO, MM.Pd	19630815 198903 1 009	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana
		AGUNG PRIBADI GUNA WIJAYA	19701026 200901 1 003	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		SUDADI, SE	19650421 200701 1 012	Pengatur, (II/c)	SMA
		EKO	19760428 200801 1 006	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		DIAN SUKMANAJATI	19780713 201001 2 003	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		ABDUL WAHID	19750522 200801 1 003	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		TOTO MULYONO, S.Pd	19751119 200901 1 001	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana
		ASIYANTO	19650404 199003 1 010	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
14	KAPALA BIDANG PNFI	TIEN MEI ANITYAS D, SH, MM	19650510 199203 2 003	Pembina Tingkat I, (IV/b)	Pasca Sarjana
15	KASI PENDIDIKAN MASYARAKAT	Drs. YANIARTO	19660107 199603 1 001	Penata, (III/c)	Sarjana
		NUR ROKHMI, S.Pd	19790624 200901 2 004	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana
16	KASI PENDIDIKAN ANAK USIA DINI & KESET	TEGUH TETUKO, S.Pd	19610613 198304 1 002	Penata Tingkat I, (III/d)	Sarjana
		SOFAN ROHMAN	19761030 200901 1 003	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		Drs. MOH. ABDUL SYUKUR			
17	KASI SARANA PEND. NFI	YUDI SUROSO, SH	19640602 199203 1 008	Penata Tingkat I, (III/d)	Sarjana
		AGUS DIRGAHAYU	19790817 201001 1 005	Pengatur Muda, (II/a)	SMA
		FATKHUROJI, S.Ag	19690312 200901 1 002	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana
		MUTOLKHANI, ST	19711001 201212 1 001	Penata Muda, (III/a)	Sarjana
		AMIRUDIN	19591120 198903 1 002	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	SMK
18	KEPALA BIDANG PEMUDA & OLAH RAGA	Drs. BAMBANG IDAYANTO, MM.Pd	19601031 198303 1 004	Pembina Tingkat I, (IV/b)	Pasca Sarjana
19	KASI KEPEMUDAAN	SUWATNO, S.Pd	19611017 198304 1 004	Pembina, (IV/a)	Sarjana
		IMAN NOVENDRI SETYONO	19791119 200901 1 004	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA
		ELI MULYANI	19781001 200801 2 010	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA

NO	JABATAN	NAMA	NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	PENDIDIKAN	K
		TOTO YULIANTO	19790717 201001 1 003	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA	8
20	KASI KEOLAHRAGAAN	ABADI PITOJO, S.Pd, M.Pd	19670709 199802 1 001	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana	8
		BAMBANG SUTIKNO SIGIT, SH	19661211 199111 1 001	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana	8
		WIDIYA SULASMI	19750503 200701 2 018	Pengatur, (II/c)	SMA	8
21	KASI SARANA PEMUDA & OLAH RAGA	WARDI, S.Pd, MM	19620614 198304 1 003	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana	9
		KARYOTO, SE	19660101 199003 1 021	Penata,(III/c)	Sarjana	9
		HERI NUR SAMSU, BA	19590902 198303 1 021	Penata,(III/c)	Sarjana	9
		NURJANAH	19701002 200701 2 010	Pengatur, (II/c)	Sarjana Muda	9
		RAMIDI	19710517 200701 1 013	Pengatur Muda, (II/a)	SMA	9
22	KABID TENAGA KEPENDIDIKAN	Drs.TORIK	19620312 198304 1 005	Pembina, (IV/a)	Sarjana	9
23	KASI TENDIK PENDIDIKAN DASAR	SUNARTO, S.Pd	19611015 198304 1 002	Pembina, (IV/a)	Sarjana	9
		HARDIYANTO	19580614 199203 1 002	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	SMA	9
		M. SULEMAN	19660601 199802 1 003	Pengatur Tingkat I, (II/d)	SMA	9
		ANNA ANGGRAENI, SE	19790302 200901 2 003	Penata Muda, (III/a)	Sarjana	10
		HURIP ANGGRAENI, SE	19640209 200701 2 006	Pengatur, (II/c)	Sarjana	10
		PURWADI	19790310 200801 1 008	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA	10
		EMIE YULIOWATI	19780712 200901 2003	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA	10
24	KASI TENDIK PENDIDIKAN MENENGAH	Drs. MARWANTO, MM	19650424 199512 1 001	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana	10
		KARTONO	19661018 199001 1 001	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	SMA	10
		APRILLIYANI, SH	19640408 199010 2 001	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana	10
		NUNIK YAYUK WINARSIH, SE	19711018 201001 1 001	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana	10
		FAIZAL SUBEKTI	19820320 201001 1 004	Pengatur Muda Tingkat I, (II/b)	SMA	10
		NOVIANA PUSPITAWATI	PTT		SMA	10
		BUKHORI	19750217 201001 1 001	Pengatur Muda, (II/a)	SMP	10
25	KASI TENAGA KEPENDIDIKAN PNFI	HARYATUN, S.Pd	19631127 199203 1 003	Penata Tingkat I, (III/d)	Sarjana	11
		SEKHU, S.Ag	19711115 201212 1 001	Penata Muda, (III/a)	Sarjana	11
		NUR IBNU KHAKIM, S.Ag	19780208 200901 1 002	Penata Muda Tingkat I, (III/b)	Sarjana	11
29	PENGAWAS SMA	BUDI RAHARJO, S.Pd	19630412 198601 1 005	Pembina, (IV/a)	Sarjana	11
30	PENGAWAS SMK	AGOES ANGKAT RAHARDJO, S.Pd	19590826 198403 1 006	Pembina, (IV/a)	Sarjana	11
		Drs. PARJANA	19600601 198803 1 004	Pembina, (IV/a)	Sarjana	11

JABATAN	NAMA	NIP	PANGKAT/GOL. RUANG	PENDIDIKAN	KET
PENGAWAS SMP	PURWANTO HADI SUSETYO, S.Pd	19690515 199802 1 004	Pembina, (IV/a)	Sarjana	117
	SARNI, S.Pd, M.Pd	19611207 198403 2 005	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana	118
	DARMANTO, S.Pd	19630906 198803 1 013	Pembina, (IV/a)	Sarjana	119
	WALIDI, S.Pd, MM	19611116 198403 1 007	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana	120
	Drs. SUPRAPTO, M.Pd	19610217 198803 1 009	Pembina, (IV/a)	Pasca Sarjana	121
	MIFTAKHUROHMAN, S.Pd	19640719 198903 1 006	Pembina, (IV/a)	Sarjana	122
	Drs. IMAM DARSONO	19630111 198803 1 011	Pembina, (IV/a)	Sarjana	123

Kepala Dinas DIKPORA Kab. Tegal



S.A.L.U. PANGGALO, SH

Pembina Utama Muda

NIP. 19581214 199003 1 002

Lampiran 4.**Lembar Pengamatan**

Hari/Tanggal : Senin, 22 Februari 2016

Pukul : 07.30 WIB Sampai dengan 10.00 WIB

Tempat : Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal

Kinerja Pegawai:

1. Terdapat 15 pegawai yang datang terlambat dan tidak boleh masuk gerbang, sehingga pegawai tersebut tidak mengikuti apel pagi. Selain itu, setelah apel pagi pegawai tidak langsung masuk ke bagian masing-masing melainkan berbincang-bincang terlebih dahulu dengan pegawai yang lainnya sehingga penyelesaian pekerjaan terhambat.
2. Pada saat jam kerja, ketika melewati beberapa ruangan terdengar pegawai menghidupkan musik dengan keras. Hal tersebut membuat suasana kerja yang kurang kondusif yang dapat menyebabkan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti, sehingga pegawai tidak fokus dalam bekerja karena mendengarkan suara musik yang keras.
3. Terlihat beberapa pegawai yang duduk berkumpul dan mengobrol untuk bersantai pada saat jam kerja di beberapa tempat, yaitu sebagai berikut:
 - 1) Pegawai yang mengobrol di Pos Satpam: 6 pegawai
 - 2) Pegawai yang mengobrol di depan pintu masuk samping: 5 pegawai
 - 3) Pegawai yang mengobrol di depan ruang pengawas sekolah: 4 pegawai.

Tegal, 22 Februari 2016

Pengamat,

Nopi Widia Astuti

Lampiran 5. Daftar Keterlambatan Pegawai

REKAPITULASI DAFTAR KETERLAMBATAN PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL
PER- FEBRUARI 2016

NO	NAMA PEGAWAI	TANGGAL DAN WAKTU KETERLAMBATAN																												DML	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29
1	SALU PANGGALO, SH																														0
2	AGHMAD WASARI, S.Pd, MM																														0
3	TRIANA KANTIASIH																														0
4	RIB TUTIK ISTRINAH																														0
5	TARNO														08.06								07.45								2
6	WARTONO																														0
7	ARIEF BUDDMAN				07.30																										1
8	ABDUR ROFIQ																												07.55		1
9	WINARTO, SE, MM																														0
10	CARIM, SE									07.42																					1
11	NUR INSIYAH, S.IP																						07.35								1
12	ANNI LISTYOWATI, S.IP														07.32																1
13	RISMAMURBARANTI, SE																														0
14	BUDI PRAYITNO			07.45																											1
15	HARYANTO																														0
16	Des. TEGUH RIYANTO, MPH																														0
17	YOGI PRIMAT SONGKO, S.IP																		07.45				07.29								2
18	BUDI ISANTO																														0
19	TORIKEN																														0
20	DWI ASTUTI																														0
21	PURWANINGSIH, SH																											08.04			1
22	ARJA														07.38																1
23	TEGUH IMAM PRANOTO, AMd																														1
24	WARSITO																														0
25	MUR SAIL				07.42																										1
26	AGUS HERIYANTO, S.Ses, ME																														0
27	ARRI BUDONO SETIAWAN, SE										07.51												08.12								2
28	MURTADHO S., SH																														0
29	MASDAR HELMIY, S.Ag																														0
30	KUSWOYO																														0
31	TEGUH RIYANTO, S.IP, MT	07.58																													2
32	TOTO MULYONO, S.Pd																														0

NO	NAMA PEGAWAI	TANGGAL DAN WAKTU KETERLAMBATAN																											JML				
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29		
33	ARYANTO																07.46															1	
34	Des. TORIK																								07.40							1	
35	Des. MARWANTO, MM																							07.48								1	
36	KARTONO																															0	
37	NUNIEK YAYUK WINARSIH, SE																															0	
38	APRILLYANI, SH																															0	
39	BUKHORI																			07.37												1	
40	HARYATUN, S.Pd																															0	
41	SEKHU, S.Ag																															0	
42	NUR IBNU KHAKIM, S.Ag																															0	
43	SUNARTO, S.Pd									07.56																						1	
44	KARDIYANTO																								07.36							1	
45	ANNA ANGGRAENY, A.Md																															0	
46	PURWADI			08.02																												1	
47	KURIP ANGGRAENI																															0	
48	EMIE YULIOWATI																															0	
49	M. SULEMAN																									07.51						1	
50	FAIZAL SUBEKTI																07.48															1	
51	Des. AGUS BUDIYONO, MPd																															0	
52	Des. MARNADI																								07.29								1
53	TANTIAH ASIH																															0	
54	EKO SUGIH ASIH																															0	
55	MUCHTAR AMFIN									07.39																						1	
56	ETI IRIANINGSIH																															0	
57	AGUS SANTOSO																								08.05							1	
58	ENDRI WARSITO															07.30																1	
59	IMAM RUDY SUERNIANTO, S.PT., M.Si																															0	
60	JOJO TRIHADYANTO																															0	
61	MULIARTO																															0	
62	MARVANHA																										07.43					1	
63	SRI LINDAYANI																															0	
64	SUTANTO		07.33																													1	
65	ALIMUDDIN, S.Kom																															0	
66	ABDUL WAHID																	07.29														1	
67	TOFIK ROCHADI, S.Pd, M.Pd																															0	
68	IMAM AZIS DARMONO																								07.32							1	

NO	NAMA PEGAWAI	TANGGAL DAN WAKTU KETERLAMBATAN																				JML										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28	29	
69	DIAN SUKMANAJATI																														07.41	1
70	SRIHESI	07.38																														1
71	ABADI WIDODO																															0
72	AKHMAD BAWAKI, SAg								07.30																							1
73	SARNI, S.Pd,MPd																															0
74	DARMANTO, S.Pd,MPd																															0
75	Dn. WALIDI, S.Pd,MPd																															0
76	Dn. MIFTAKURROHMAN																						07.30									1
77	Dn. SUPRAPTO,MPd										07.42																					1
78	Dn. IMAM DARSONO																															0
79	Dn. AGUS BUDIYONO,MPd																															0
80	SLAMET, S.Pd.,MPd																															0
81	WACHIDIN			07.35											07.42																	2
82	EVI ULFIYAH																															0
83	SOEGARTO																							07.46								1
84	ANNEKE SOEWANDHANI																															0
85	Dn. AGUS JOKO WIYONO, M.MPd																															0
86	WIDY HASTUTI,SE																	07.45														1
87	AGUNG PRIBADI GUNA WIJAYA																							07.39								1
88	EKO									07.54																						1
89	SUDADI, SE																															0
90	Dn. ZARNUI,MM																															0
91	TRIA TNO																															0
92	MAK MUR, SPd											08.02																				1
93	ASTYANTO																							07.48								1
94	BUDI RAHARJO, SPd																						07.42									1
95	AGOES ANGGAT RAHARJO, S.Pd																															1
96	Dn. PARJANA														07.33																	1
97	PURWANTO HADI SUSE TYO, S.Pd																															0
98	BAMBANG IDAYANTO, S.Pd, MM																															0
99	SUWATNO, S.Pd					07.19																										1
100	TOTO YULIANTO																							07.32								1
101	ELIMULYANI																															0
102	AGUS SUPRIYONO																						07.50									1
103	IMAN NOVENDRI SETIYONO		07.35																													1
104	WARDI, S.Pd, MM																															0

NO	NAMA PEKAWAI	TANGGAL DAN WAKTU KETERLAMBATAN																												JML	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29
105	KARYOTO, SE																													07.29	1
106	HERI NUR SAMSU, BE																				07.35										1
107	NURIANAH				07.52																										1
108	UDI KAHANI																														0
109	ABADI PITOJO, S.Pd., M.Pd																						07.36								1
110	HENI SUSMIASIH																														0
111	RAMIDI			07.40																											1
112	TIEN MEI ANTIYAS D, SH, MM																												07.36	1	
113	TEGUM TE TURO, S.Pd																														0
114	SOFAN ROHMAN										07.25																				1
115	WIDIYA SULASMY																							08.15							1
116	Dn. YANIARTO																														0
117	NUR ROHMATI, S.Pd																				07.28										1
118	MUTOLKHANI, ST																														0
119	MUH. ABDUL SYUKUR, S.Pd				07.52																										1
120	YUDI SUROSO, SH																														0
121	AMIRUDIN																				08.15										1
122	FATKHLURROJ, S.Ag																														0
123	AGUS DIRGAHAYU																						07.40								1
	JUMLAH	2	4	4	3	2				2	2	3	2			5	4	3	3	3			15	2	2	1	2			5	67

Siami, Maret 2016
Kepala Dinas DKPORA Kab. Tegal



Lampiran 6. Nilai SKP (Sasaran Kerja Pegawai)

**NILAI SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN
TEGAL TAHUN 2014**

Nomor Pegawai	Nilai
1	84.97
2	84.60
3	84.60
4	84.60
5	84.67
6	84.64
7	84.60
8	84.67
9	84.85
10	84.62
11	84.57
12	84.59
13	84.63
14	84.50
15	85.21
16	85.21
17	85.21
18	85.23
19	85.18
20	85.20
21	90.39
22	83.76
23	90.82
24	89.17
25	90.38
26	99.12
27	82.92
28	81.03
29	90.21
30	88.71

Nomor Pegawai	Nilai
31	78.98
32	81.17
33	91.67
34	88.61
35	86.33
36	79.93
37	88.91
38	83.19
39	85.33
40	89.67
41	90.67
42	81.63
43	89.60
44	85.92
45	84.40
46	84.17
47	95.70
48	83.88
49	86.71
50	85.45
51	96.61
52	84.42
53	84.63
54	85.91
55	90.49
56	75.79
57	80.07
58	87.67
59	89.46
60	89.81

Nomor Pegawai	Nilai
61	87.20
62	83.95
63	86.78
64	87.33
65	85.67
66	83.51
67	86.33
68	88.72
69	88.17

Nomor Pegawai	Nilai
70	94.67
71	85.42
Jumlah	6127.39
Rata-Rata	86.30
Nilai Maksimum	99.12
Nilai Minimum	75.79
Nilai ≥ 90	11
Nilai ≥ 80	57
Nilai < 80	3

NILAI SASARAN KERJA PEGAWAI (SKP)
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN
TEGAL TAHUN 2015

Nomor Pegawai	Nilai
1	87.92
2	88.82
3	87.08
4	86.11
5	88.17
6	92.00
7	84.43
8	85.33
9	86.53
10	83.67
11	81.63
12	77.69
13	82.63
14	86.90
15	85.93
16	89.07
17	88.23
18	92.77
19	91.79
20	88.67
21	92.78
22	85.07
23	89.67
24	86.67
25	84.20
26	89.67
27	89.67
28	88.00
29	88.38
30	83.78
31	85.95
32	81.55

Nomor Pegawai	Nilai
33	85.59
34	87.31
35	85.01
36	84.95
37	86.26
38	87.89
39	87.77
40	86.78
41	87.76
42	86.98
43	87.80
44	86.67
45	87.60
46	81.60
47	79.23
48	83.43
49	90.24
50	81.31
51	88.92
52	85.14
53	85.00
54	85.00
55	85.00
56	85.00
57	85.00
58	85.00
59	85.00
60	85.00
61	85.00
62	85.05
63	85.33
64	85.33

Nomor Pegawai	Nilai
65	85.23
66	85.24
67	85.23
68	85.24
69	85.01
70	84.28
71	85.14
72	80.67
73	85.35
74	86.28
75	88.23
76	90.67
77	88.00
78	86.75
79	88.00
80	87.33

Nomor Pegawai	Nilai
81	82.47
82	85.46
83	87.00
84	86.42
85	91.33
86	90.15
87	86.11
88	87.80
89	84.16
Total	7677.26
Rata-Rata	86.26
Nilai Maksimum	92.78
Nilai Minimal	77.69
Nilai diatas 90	8
Nilai diatas 80	79
Nilai kurang dari 80	2

Lampiran 7. Hasil Wawancara Observasi Awal

Nama Informan: Bapak Yogi Prihatsongko, S.IP
 Jabatan : Staf Bagian Umum dan Kepegawaian
 Hari/Tanggal : Senin, 15 Februari 2016
 Tempat : Ruang Bagian Umum dan Kepegawaian
 Waktu : 09.45 WIB – 10.20 WIB

Keterangan:

P : Peneliti

N : Nara Sumber

P : Permisi pak.

N : “Iya ada apa mba?”

P : Begini pak, saya mau tanya-tanya tentang kinerja pegawai Dinas disini Pak.

N : “Oh, iya mba silakan”.

P : Sebelumnya saya mau tanya di Dinas DIKPORA ada berapa bagian pak?

N : “Ada 8 mbak.”

P : Apa saja ya Pak?

N: Ada umum dan kepegawaian, keuangan, perencanaan, bidang pendidikan dasar, bidang pendidikan menengah, bidang tendik, bidang pemuda dan olahraga, bidang PNFI atau pendidikan non formal dan informal, oh iya kemudian ada juga pengawas SMP, SMA dan SMK. Jadi totalnya 9 mbak.

P : Saya boleh minta data pegawai disini, Pak?

N : “Boleh mbak ini saya print kan yang terbaru”.

P : Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal?

N : “Menurut saya, biasa-biasa saja mbak atau bisa dikatakan standar”.

P : Kalau boleh tau alasannya apa pak?

N : “Ya, karena seperti pegawai pada umumnya mbak, disini juga masih ada yang datang telat dan seperti yang dilihat saat ini”.

P : Untuk menilai kinerja pegawai dinas biasanya menggunakan Sasaran Kerja Pegawai ya pak?

N : “Iya betul mba, kalau mau tanya tentang SKP ke Bapak Torikin saja mba, beliau yang menangani tentang SKP disini, kalau ke saya tanya yang lain saja dulu mbak”.

P : Baik, pak?

N : “Iya”.

P : Keterlibatan kerja pegawai disini bagaimana pak?

N : “Maksudnya keterlibatan kerja itu apa mbak”.

P : Keterlibatan kerja itu maksudnya kondisi dimana seorang pegawai menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting bagi dirinya, pak?

N : “Kalau pegawai disini yang jelas sudah mengerjakan tugas sesuai dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawabnya masing-masing”.

P : Apakah pegawai disini selalu memberikan saran dan ide demi kemajuan organisasi?

N : “Kalau secara lisan sering mbak, tapi untuk pegawai itu ada yang namanya Telaahan Staf yang diatur dalam Perda Tata naskah. Tapi keputusan tertinggi itu tetap di tangan pimpinan, jadi kita disini hanya memberikan masukan saja”.

P : Kalau membaca berita di internet, itu kan banyak pegawai negeri yang terkena razia satpol PP karena pada saat jam kerja ada di pusat perbelanjaan, di sini ada pegawai yang terkena razia apa tidak pak?

N : “Iya mbak betul, ada mbak tapi saya lupa”.

P : Untuk kedisiplinan pegawai sendiri bagaimana pak?

N : “Kalau menurut saya sudah bagus mbak, soalnya disini absennya sudah menggunakan *Face Print* atau absen dengan wajah, bukan dengan tanda tangan atau sidik jari lagi”.

P : Jadwalnya mulai jam berapa sampai berapa pak?

N : “Sesuai peraturan jam 07.15 – 16.15 (itu kalau senin sampai Kamis) kalau jumat jam 07.15 – 10.45 mbak”.

P : Jika pegawai ingin keluar ketika jam kerja bagaimana pak?

N : “Biasanya pegawai izin atau meninggalkan surat tugas ke operator bagian yang menangani absensi pegawai”.

P : Boleh saya minta data tentang presensi pegawai pak?

N : Boleh mba, nanti langsung ke bu ning saja yang menangani absensi pegawai”.

P : Baik pak. Terkait dengan kompensasi, bagaimana kompensasi pegawai disini khususnya kompensasi finansialnya pak?

N : “Kompensasi finansial disini untuk pegawai yang PNS sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2015 tentang kenaikan gaji pegawai negeri sipil. Selain pegawai menerima gaji pokok, pegawai juga menerima tunjangan-tunjangan yang sesuai dengan kemampuan daerah masing-masing, seperti tunjangan fungsional, tunjangan struktural, tunjangan beras, tunjangan kesehatan, dan sebagainya. Ada juga Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi”.

P : Kompensasi untuk pegawai yang non-PNS itu bagaimana pak?

N : Kalau untuk yang non PNS itu ada yang sesuai UMR Kabupaten Tegal, ada juga yang sesuai dengan kemampuan instansi, mbak”.

P : Untuk kompensasi non finansial disini bagaimana pak?

N : “Ya menurut saya sudah cukup baik mba”.

P : Seperti itu pak?

N : “Iya mbak”.

P : Terima kasih atas informasinya pak.

N : “Iya sama-sama”.

Hari/Tanggal : Rabu 24 Februari 2016
Informan : Yogi Prihatsongko, S.IP (PR)
Jabatan : Staf Bagian Umum dan Kepegawaian
Tempat : Ruang Bagian Umum dan Kepegawaian
Waktu : 08.30 WIB – 09.05 WIB

P : Terkait dengan keterlibatan kerja pegawai pak, pada saat wawancara kemarin bapak mengatakan bahwa pegawai dapat menyumbangkan ide melalui telaahan staf, telaahan staf itu seperti apa pak?

N : “Jadi telaahan staf itu misalnya pegawai menerima surat mengenai masalah yang dialami oleh instansi, kemudian dianalisis dan pada akhirnya pegawai tersebut memberikan saran bagaimana cara untuk menyelesaikan masalah tersebut. Tapi keputusan tertinggi tetap ada di tangan pimpinan, jadi kita kembalikan lagi pada pimpinan dalam pengambilan keputusannya, kita atau pegawai disini hanya memberikan masukan saja, kalau masalah masukan kita mau diterima ataupun tidak itu dikembalikan lagi pada keputusan pimpinan”.

P : Apakah pimpinan sudah tegas dalam menerapkan sanksi untuk para pegawai yang melanggar peraturan, pak?

N : “Menurut saya sudah, karena tahun kemarin ada 2 orang yang di PHK gara-gara tidak hadir selama 46 hari secara kumulatif. Soalnya, sekarang menggunakan peraturan baru PP no 53 tahun 2010.

P : Perbedaanya apa pak antara PP no 53 tahun 2010 dengan PP no 30 tahun 1980?

N : “Kalau yang PP no 53 tahun 2010 itu peraturannya berbunyi: Jika pegawai tidak hadir selama 46 hari secara kumulatif, maka pegawai tersebut dapat di PHK, berbeda dengan peraturan dulu PP no 30 tahun 1980 yaitu jika pegawai tidak hadir secara berturut-turut selama 46 hari, maka pegawai dapat di PHK. Nah yang digunakan di sini PP no 53 tahun 2010”.

P : Kalau membaca berita di internet, itu kan banyak pegawai negeri yang terkena razia satpol PP karena pada saat jam kerja ada di pusat perbelanjaan, di sini ada pegawai yang terkena razia apa tidak pak?

N : “Iya mbak betul, ada mbak tapi saya lupa”.

P : Untuk masalah kedisiplinan pegawai, karena disini sudah menggunakan *face print*, apakah pegawai sudah datang dan meninggalkan kantor sesuai dengan jadwal yang ditetapkan?

N : “Ya sudah menurut saya, tapi yang namanya manusia kan kadang ya masuk terlambat”.

P : Terkait dengan kompensasi, bagaimana kompensasi pegawai disini sudah memadai atau cukup pak?

N : “Ya saya tidak bisa mengatakan memadai atau tidaknya mbak, karena kebutuhan manusia dan pendapat manusia kan berbeda, kalau saya mengatakan memadai belum tentu yang lainnya mengatakan seperti itu juga”.

P : Jadi seperti itu pak?

N : “Iya mbak, ada yang mau ditanyakan lagi?”.

P : Untuk saat ini sudah cukup pak, terima kasih.

N : “Iya sama-sama”.

Nama Informan : Bapak Torikin (TO)

Jabatan : Staf Bagian Umum dan Kepegawaian

Hari/Tanggal : Rabu, 24 Februari 2016

Tempat : Ruang Bagian Umum dan Kepegawaian

Waktu : 09.15 WIB – 09.45 WIB

Keterangan:

P : Peneliti

N : Nara Sumber

P : Permisi pak.

N : “Iya mbak, ada apa?”

P : Begini pak, saya mau tanya-tanya tentang kinerja pegawai disini pak.

N : “Oh iya silakan kalau saya bisa nanti tak jawab”.

P : Bagaimana kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal?

N : “Menurut saya, sudah bagus”.

P : Alasannya apa pak?

N : “Ya karena terselesaikannya pekerjaan, mbak”.

P : Untuk pegawai negeri sendiri itu kan biasanya ada SKP. SKP untuk pegawai disini seperti apa pak?

N : “Sasaran kerja pegawai disini yang meliputi kuantitas, kualitas, waktu, biaya yang dikeluarkan. SKP pegawai itu biasanya perhitungannya dalam waktu satu tahun sekali mbak, jadi tidak setiap bulan”.

P : Kuantitas maksudnya seperti apa pak?

N : “Kalau kuantitas misalnya target pegawai menangani 3 kegiatan dalam satu tahun, nah kalau pegawai bisa menyelesaikan kegiatan tersebut berarti pegawai tersebut sudah bisa memenuhi sasaran kerjanya. Kalau kualitas itu bisa dikatakan outputnya atau hasil kerjanya atau keluaran yang dihasilkan dari pekerjaan pegawai. Kalau waktu ya tergantung kegiatan atau dokumen atau surat yang harus ditangani pegawai harus terselesaikan dalam berapa lama misalnya 3 bulan atau 12 bulan. Kalau biaya itu biaya yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut”.

P : Untuk penilaian kinerja pegawai bagaimana pak?

N : “Untuk penilaian kinerja disesuaikan dengan PP no 46 tahun 2011 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil”.

P : “Boleh minta data tentang rekap nilai SKP pegawai dinas pak?”

N : “Boleh mba tapi ngrekap sendiri ya? soalnya saya juga nggak punya rekapannya.”

P : Baik pak, nanti saya ngrekap sendiri.

N : “Nanti saya pinjami data nilai SKP pegawai disini mbak, tapi jangan difotokopi ya mbak, direkap sendiri aja.”

P : Nggih pak, tidak saya fotokopi. Saya mau tanya lagi boleh pak?

N : “Oh iya silakan, mbak”.

P : Jumlah pegawai yang PNS dan Non PNS di Dinas Dikpora Kabupaten Tegal berapa pak?

N : “Jumlah pegawainya itu... emmmm sebentar saya liat dulu datanya, yang PNS 120 yang Non PNS hanya 3 mbak”.

P : Boleh minta data tentang pegawai yang PNS dan Non PNS pak?

N : “Oh iya boleh mbak”.

P : Kalau untuk penilaian kinerja yang melakukan siapa pak?

N : “Yang melakukan penilaian atasan langsung yang membawahi para pegawai, misalnya kalau bagian umum dan kepegawaian berarti yang menilai kepala subbagian umum dan kepegawaian seperti itu”.

P : Penilaiannya apakah sudah objektif pak?

N : “Hehe kalau itu saya kurang tau mbak, ya mungkin sudah mungkin juga belum hehe, itu tergantung orangnya sih mbak”.

P : Oh begitu pak, terima kasih pak.

N : “Iya mbak sama-sama”.

Lampiran 8. Daftar Hadir Pegawai

**DAFTAR HADIR PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL - BULAN AGUSTUS 2015**

NO	NAMA	TANGGAL																															KETERANGAN			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	I	S	DL	
1	SALU PANGGALO, SH			V	V	V	DL	DL			V	DL	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	DL	DL			V			5
2	WINARTO, SE			V	V	V	V	DL			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			1
3	DYAH AYU PANGASTUTI, S.STP			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
4	AGUS HERIYANTO, S.Sos			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	DL				V	V	V	DL	DL			V			3
5	DWI ASTUTI			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
6	TARNO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
7	ABDURROFIK			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
8	TEGUH IMAM P, Ama			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
9	ANNI LISTYOWATI, S.IP.			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
10	NUR INSIYAH, S.IP			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
11	RIB TUTIK ISTRINAH			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	I	I				V	V	V	V	V			V	2		
12	TEGUH RIYANTO, S.IP. MT			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	DL				V	V	V	V	V			V			1
13	MURTADHO, SH			V	V	V	V	V			V	V	V	V	DL				V	DL	DL	DL				V	V	V	V	V			V			4
14	MASDAR HELMY, S.Ag			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
15	PURWANINGSIH, A.Md.			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
16	ARRI BUDIONO SETIAWAN, SE			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
17	CARIM, SE			V	V	V	V	DL			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			1
18	YOGI PRIHATSONGKO, SIP.			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
19	WARTONO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
20	TRIANA KANTI ASIH			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
21	HARYANTO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
22	ARJA			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
23	HENI SUSMIASIH			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
24	BUDI PRAYITNO			V	V	V	V	DL			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			1
25	ENDRI WARSITO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
26	ARIF BUDIMAN			V	V	V	DL	DL			V	DL	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	DL	DL			V			5
27	ARYANTO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
28	BUDISANTO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
29	BUKHORI			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
30	RISMA MURBARANTI, SE			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
31	TORIKIN			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
32	MUH. SAIL			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
33	AGUS SUPRIYONO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
34	Drs. MAHDI WIYONO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	DL	V	V	V			V			1
35	SUNARTO,S.Pd			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			
36	Drs. TORIK			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V				V	V	V	V	V			V			

DAFTAR HADIR PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL - BULAN SEPTEMBER 2015

D	NAMA	TANGGAL																													KETERANGAN							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	I	S	DL	C	TK		
	SALU PANGGALO, SH	v	v	v	v			v	dl	dl	dl	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v				3			
	AHMAD WAS'ARI, S.Pd,MM	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		dl	dl	dl				3			
	WINARTO, SE	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	DYAH AYU PANGASTUTI, S.STP	v	v	dl	v			v	v	v	dl	v			v	v	v	v	v																	2		
	TEGUH RIYANTO, MPd																																				Cuti Haji	
	AGUS HERIYANTO, S.Sos	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	dl	dl	v				v	v	v		v		v	v	dl				3			
	DWI ASTUTI	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				dl	dl	dl		v		v	v	v				3			
	TARNO	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	ABDURROFIK	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	TEGUH IMAM P, Ama	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	ANNI LISTYOWATI, S.IP.	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	NUR INSIYAH, S.IP	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	RIB TUTIK ISTRINAH	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	dl	dl				2			
	TEGUH RIYANTO, S.IP. MT	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	MURTADHO, SH	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	dl	dl	v	v				v	v	dl		v		v	v	v				3			
	MASDAR HELMY, S.Ag	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	PURWANINGSIH, SH	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				dl	dl	dl		v		v	v	v				3			
	ARRI BUDIONO SETIAWAN, SE	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	CARIM, SE	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	YOGI PRIHATSONGKO, SIP.	v	v	dl	v			v	v	v	dl	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v				2			
	WARTONO	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	TRIANA KANTI ASIH	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	HARYANTO	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	ARJA	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	HENI SUSMIASIH	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	BUDI PRAYITNO	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	ENDRI WARSITO	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	ARIF BUDIMAN	v	v	v	v			v	dl	dl	dl	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v				3			
	ARYANTO	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	BUDISANTO	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	BUKHORI	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	RISMA MURBARANTI, SE	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	TORIKIN	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	MUH. SAIL	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	AGUS SUPRIYONO	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							
	Drs. TORIK	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v				v	v	v		v		v	v	v							

DAFTAR HADIR PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL - BULAN NOVEMBER 2015

NO	NAMA	TANGGAL																													KETERANGAN							
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	I	S	DL	C	TK		
1	SALU PANGGALO, SH		v	v	dl	v	v			v	v	dl	v	v			v	dl	v	v	v			v	v	v	v	v			v				3			
2	AHMAD WAS'ARI, S.Pd,MM		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
3	WINARTO, SE		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
4	TEGUH RIYANTO, MPd		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
5	AGUS HERIYANTO, S.Sos		v	v	v	v	v			dl	dl	dl	v	v			v	dl	v	v	v			v	v	v	v	v			v					4		
6	DWI ASTUTI		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
7	TARNO		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
8	ABDURROFIK		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
9	TEGUH IMAM P, Ama		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
10	ANNI LISTYOWATI, S.IP.		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
11	NUR INSIYAH, S.IP		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
12	RIB TUTIK ISTRINAH		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
13	TEGUH RIYANTO, S.IP. MT		v	v	dl	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
14	MURTADHO, SH		v	v	v	dl	dl			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v						2	
15	MASDAR HELMY, S.Ag		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	dl	v			v	v	v	v	v			v						1	
16	PURWANINGSIH, SH		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
17	ARRI BUDIONO SETIAWAN, SE		v	v	v	v	v			v	v	dl	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v						1	
18	CARIM, SE		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
19	YOGI PRIHATSONGKO, SIP.		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
20	WARTONO		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
21	TRIANA KANTIASIH	Hari Minggu	v	v	v	v	v		Hari Sabtu	v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
22	HARYANTO		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
23	ARJA		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v						3	
24	HENI SUSMIASIH		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
25	BUDI PRAYITNO		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
26	ENDRI WARSITO		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
27	ARIF BUDIMAN		v	v	dl	v	v			v	v	dl	v	v			v	dl	v	v	v			v	v	v	v	v			v						3	
28	ARYANTO		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
29	BUDISANTO		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
30	BUKHORI		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
31	RISMA MURBARANTI, SE		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
32	TORIKIN		v	v	v	dl	dl			v	i	i	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	2				2		
33	MUH. SAIL		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
34	AGUS SUPRIYONO		v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v							
35	Drs. TORIK		dl	dl	v	v	v			v	v	v	v	v			v	v	v	dl	dl			v	v	v	v	v			v						4	
36	SUNARTO,S.Pd		v	dl	v	v	v			v	v	v	v	dl			v	v	v	v	v			v	v	v	v	v			v						3	

**DAFTAR HADIR THL / PETUGAS KEBERSIHAN
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL - BULAN AGUSTUS 2015**

N A M A	TANGGAL																															KETERANGAN					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	I	S	DL	C	TK	
MURHADI			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
ANDRI KRISTANTO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
IRWAN RIADI			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
A. AGUS DWI PRIYATNO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
MAHESA SP			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
MOEGRAD			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
IKI PRIYANTO			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
ABDUL MAJID			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
MUHAMMAD AFIP AFFANDI			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
AWAWI			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
KA SUBANDRI			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						
DI KURNIAWAN			V	V	V	V	V			V	V	V	V	V				V	V	V	V			V	V	V	V	V			V						

Slawi, September 2015
Kepala Dinas DIKPORA Kab. Tegal


 SARU PANGGALO, SH
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19581214 199003 1 002

Lampiran 9. Angket Observasi Awal

Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Masa Kerja : Tahun

Petunjuk:

- Berilah tanda checklist (√) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

Terdapat lima (5) alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Ragu-Ragu (RR)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

- Jawaban dari Bapak/Ibu tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu.

Kuesioner:

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan					
1.	Bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan.					
2.	Mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
3.	Bersedia menerima tugas tambahan dari pimpinan.					
4.	Mengikuti rapat sampai rapat selesai.					
5.	Sering menyampaikan pendapat, ide, dan saran demi kebaikan instansi.					
6.	Pimpinan langsung meminta pendapat Bapak/Ibu ketika ada permasalahan di tempat kerja.					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Rasa memihak terhadap pekerjaan					
7.	Selalu memikirkan pekerjaan kantor meskipun tidak di tempat kerja.					
8.	Merasa tidak ada hal lain yang lebih penting selain pekerjaan.					
9.	Menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
10.	Memprioritaskan tugas dan melupakan kegiatan-kegiatan yang sekedar bersenang-senang.					
	Menganggap penting kinerja sebagai bentuk penghargaan diri					
11.	Merasa bangga apabila pimpinan menilai sempurna hasil kerja Bapak/Ibu.					
12.	Bapak/Ibu merasa malu dan minta maaf jika hasil kerja tidak sesuai dengan yang diinginkan pimpinan.					
13.	Harga diri meningkat ketika pimpinan menilai baik kinerja Bapak/Ibu					
14.	Pujian dari pimpinan membuat Bapak/Ibu berusaha untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik.					
15.	Bapak/Ibu merasa bangga ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.					

Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Tujuan dan kemampuan					
1.	Bapak/Ibu memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
2.	Terdapat tujuan yang jelas untuk semua tugas, sehingga selalu semangat dalam bekerja					
	Teladan pimpinan					
3.	Pimpinan selalu datang ke kantor tepat waktu setiap hari kerja					
4.	Keteladanan pimpinan diperlukan dalam meningkatkan disiplin pegawai.					
	Balas jasa					
5.	Balas jasa yang diberikan sudah memberikan kepuasan dan kecintaan Bapak/Ibu terhadap pekerjaan, sehingga kedisiplinan akan semakin baik.					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	Keadilan					
6.	Pimpinan bersikap adil dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan.					
7.	Adanya persamaan hak dan kewajiban sesama pegawai akan membuat Bapak/Ibu lebih semangat dalam bekerja.					
	Pengawasan melekat					
8.	Pimpinan selalu aktif dalam melakukan pengawasan, sehingga membuat Bapak/Ibu lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.					
9.	Bapak/Ibu bekerja dengan baik meskipun tidak diawasi pimpinan.					
	Sanksi hukuman					
10.	Adanya hukuman ketika melakukan kesalahan bekerja mempengaruhi Bapak/Ibu untuk selalu disiplin.					
11.	Sanksi yang diberikan sudah membuat pegawai jera sehingga tidak melakukan kesalahan lagi.					
	Ketegasan					
12.	Pimpinan sudah tegas dalam memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan kesalahan.					
13.	Pimpinan menegakkan disiplin dengan tegas.					
	Hubungan kemanusiaan					
14.	Keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat kerja.					
15.	Komunikasi antara pimpinan dan pegawai terjalin dengan baik					

Lampiran 10. Daftar Nama Responden Observasi Awal

DAFTAR NAMA RESPONDEN OBSERVASI AWAL

No.	Nama Responden	Jenis Kelamin	Masa Kerja (Tahun)
1.	Warsito	Laki-laki	12
2.	M. Subehan	Laki-laki	20
3.	Torikin	Laki-laki	12
4.	Muh. Sail	Laki-laki	12
5.	Teguh Imam Pranoto	Laki-laki	4
6.	Yogi Prihatsongko, S.IP	Laki-laki	9
7.	Heri Nursamsu, BE	Laki-laki	33
8.	Abadi Pitojo, S.Pd., M.Pd	Laki-laki	17
9.	Wardi, S.Pd., M.Pd	Laki-laki	33
10.	Hurip Anggraeni	Perempuan	19
11.	Kartono	Laki-laki	26
12.	Toto Mulyono	Laki-laki	12
13.	Aprilliyani, SH	Perempuan	26
14.	Agus Dirgahayu	Laki-laki	13
15.	Noviana, P.	Perempuan	12
16.	Hardiyanto	Laki-laki	24
17.	Aneke	Perempuan	12
18.	Widy Hastuti, SE	Perempuan	22
19.	Eko	Laki-laki	8
20.	Efi Ulfiah, A.Md	Perempuan	16
21.	Sudadi, SE	Laki-laki	27
22.	Tanti Aji Asih	Perempuan	9
23.	Sri Lindayani	Perempuan	21
24.	Dian Sukmanajati	Perempuan	10
25.	Akhmad Bawaki	Laki-laki	11
26.	Arri Budiono, S. SE	Laki-laki	17
27.	Ani Listiyowati	Perempuan	20
28.	Maryahya	Laki-laki	24

Lampiran 11. Tabulasi Data Observasi Awal

No	Kode	Variabel Keterlibatan Kerja																										
		1.1						Σ1.1	Skor	Kriteria	1.2				Σ1.2	Skor	Kriteria	1.3					Σ1.3	Skor	Kriteria	ΣKK	Skor	Kriteria
		P1	P2	P3	P4	P5	P6				P7	P8	P9	P10				P11	P12	P13	P14	P15						
1	R-01	4	4	4	2	5	4	23	77%	B	4	1	4	4	13	65%	KB	2	4	4	4	4	18	72%	B	54	72%	B
2	R-02	5	5	4	5	4	2	25	83%	B	1	1	5	1	8	40%	TB	2	4	4	4	4	18	72%	B	51	68%	KB
3	R-03	4	4	4	4	4	4	24	80%	B	2	4	4	4	14	70%	B	4	4	2	4	5	19	76%	B	57	76%	B
4	R-04	5	5	4	5	5	4	28	93%	SB	4	3	4	5	16	80%	B	4	5	2	4	5	20	80%	B	64	85%	SB
5	R-05	5	5	4	4	4	4	26	87%	SB	2	2	4	4	12	60%	KB	4	2	2	4	4	16	64%	KB	54	72%	B
6	R-06	4	4	4	4	4	4	24	80%	B	4	4	4	4	16	80%	B	4	4	2	4	4	18	72%	B	58	77%	B
7	R-07	4	4	4	4	4	4	24	80%	B	4	3	4	4	15	75%	B	4	4	2	4	4	18	72%	B	57	76%	B
8	R-08	5	5	4	4	4	5	27	90%	SB	4	4	4	5	17	85%	SB	4	5	4	4	5	22	88%	SB	66	88%	SB
9	R-09	5	2	5	5	3	3	23	77%	B	5	5	5	5	20	100%	SB	5	5	5	5	5	25	100%	SB	68	91%	SB
10	R-10	5	5	5	5	5	5	30	100%	SB	5	5	5	5	20	100%	SB	4	5	2	5	5	21	84%	B	71	95%	SB
11	R-11	5	5	5	4	4	4	27	90%	SB	4	3	4	4	15	75%	B	5	5	2	4	4	20	80%	B	62	83%	B
12	R-12	4	4	4	4	4	4	24	80%	B	4	2	4	4	14	70%	B	5	3	5	5	5	23	92%	SB	61	81%	B
13	R-13	4	4	4	4	4	4	24	80%	B	3	2	4	4	13	65%	KB	3	4	2	4	4	17	68%	KB	54	72%	B
14	R-14	5	4	4	2	4	5	24	80%	B	4	2	4	2	12	60%	KB	5	1	1	5	4	16	64%	KB	52	69%	B
15	R-15	5	5	3	4	4	3	24	80%	B	2	2	4	4	12	60%	KB	5	3	3	2	5	18	72%	B	54	72%	B
16	R-16	4	4	4	4	4	4	24	80%	B	3	3	4	5	15	75%	B	5	4	3	4	4	20	80%	B	59	79%	B
17	R-17	4	4	4	2	4	4	22	73%	B	4	2	4	4	14	70%	B	2	4	2	4	4	16	64%	KB	52	69%	B
18	R-18	5	5	5	4	4	4	27	90%	SB	1	1	4	1	7	35%	STB	5	4	1	5	5	20	80%	B	54	72%	B
19	R-19	5	5	4	4	4	4	26	87%	SB	4	2	4	4	14	70%	B	4	4	2	4	5	19	76%	B	59	79%	B
20	R-20	4	4	4	4	4	4	24	80%	B	4	4	4	4	16	80%	B	2	4	2	4	4	16	64%	KB	56	75%	B
21	R-21	5	4	4	4	4	4	25	83%	B	2	2	4	2	10	50%	TB	4	4	2	4	4	18	72%	B	53	71%	B

No	Kode	Variabel Keterlibatan Kerja																											
		1.1						Σ1.1	Skor	Kriteria	1.2				Σ1.2	Skor	Kriteria	1.3					Σ1.3	Skor	Kriteria	ΣKK	Skor	Kriteria	
		P1	P2	P3	P4	P5	P6				P7	P8	P9	P10				P11	P12	P13	P14	P15							
22	R-22	4	4	4	4	4	4	24	80%	B	2	2	4	2	10	50%	TB	4	2	2	4	4	16	64%	KB	50	67%	KB	
23	R-23	4	4	4	4	4	4	24	80%	B	4	2	4	4	14	70%	B	2	4	4	2	4	16	64%	KB	54	72%	B	
24	R-24	4	4	4	4	4	4	24	80%	B	4	3	4	4	15	75%	B	4	4	3	4	4	19	76%	B	58	77%	B	
25	R-25	4	4	4	4	3	4	23	77%	B	2	1	1	2	6	30%	STB	4	4	4	4	4	20	80%	B	49	65%	KB	
26	R-26	4	4	4	4	3	4	23	77%	B	2	1	1	2	6	30%	STB	4	4	4	4	4	20	80%	B	49	65%	KB	
27	R-27	5	5	5	5	5	5	30	100%	SB	5	5	5	5	20	100%	SB	5	5	5	4	5	24	96%	SB	74	99%	SB	
28	R-28	5	5	5	4	4	5	28	93%	SB	1	2	2	4	9	45%	TB	4	4	2	4	4	18	72%	B	55	73%	B	
Total		126	121	117	111	113	113	701			90	73	108	102	373			109	109	78	113	122	531			1605			
Skor Maks								840							560								700			1960			
F	Sangat Tidak Baik									0							3								0			0	
	Tidak Baik									0								4								0			0
	Kurang Baik									0								5								7			4
	Baik									19								12								17			19
	Sangat Baik									9								4								4			5
%	Sangat Tidak Baik									0.00%							10.71%									0.00%			0.00%
	Tidak Baik									0.00%							14.29%									0.00%			0.00%
	Kurang Baik									0.00%							17.86%									25.00%			14.29%
	Baik									67.86%							42.86%									60.71%			67.86%
	Sangat Baik									32.14%							14.29%									14.29%			17.86%
	Total									100.00%							100.00%									100.00%			100.00%

No	Kode	Variabel Disiplin Kerja																							
		1.1		Σ1.1	Skor	K	1.2		Σ1.2	Skor	K	1.3	Σ1.3	Skor	K	1.4		Σ1.4	Skor	K	1.5		Σ1.5	Skor	K
		P1	P2				P3	P4								P5	P6				P7	P8			
1	R-01	4	4	8	80%	T	1	5	6	60%	C	1	1	20%	SR	1	4	5	50%	R	4	2	6	60%	C
2	R-02	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	2	2	40%	R	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
3	R-03	4	5	9	90%	ST	5	5	10	100%	ST	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
4	R-04	5	4	9	90%	ST	4	5	9	90%	ST	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
5	R-05	4	5	9	90%	ST	4	5	9	90%	ST	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
6	R-06	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
7	R-07	4	4	8	80%	T	3	4	7	70%	T	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
8	R-08	5	5	10	100%	ST	5	5	10	100%	ST	5	5	100%	ST	5	4	9	90%	ST	5	1	6	60%	C
9	R-09	5	5	10	100%	ST	5	5	10	100%	ST	5	5	100%	ST	5	5	10	100%	ST	5	2	7	70%	T
10	R-10	5	5	10	100%	ST	5	5	10	100%	ST	5	5	100%	ST	5	5	10	100%	ST	5	2	7	70%	T
11	R-11	4	4	8	80%	T	4	5	9	90%	ST	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
12	R-12	3	5	8	80%	T	5	5	10	100%	ST	5	5	100%	ST	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
13	R-13	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	3	3	60%	C	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
14	R-14	5	5	10	100%	ST	5	4	9	90%	ST	5	5	100%	ST	4	5	9	90%	ST	5	1	6	60%	C
15	R-15	4	4	8	80%	T	5	5	10	100%	ST	3	3	60%	C	3	5	8	80%	T	4	1	5	50%	R
16	R-16	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	80%	T	3	4	7	70%	T	5	3	8	80%	T
17	R-17	4	4	8	80%	T	5	5	10	100%	ST	2	2	40%	R	4	2	6	60%	C	4	2	6	60%	C
18	R-18	5	5	10	100%	ST	4	5	9	90%	ST	4	4	80%	T	3	3	6	60%	C	4	1	5	50%	R
19	R-19	4	5	9	90%	ST	4	5	9	90%	ST	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
20	R-20	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T
21	R-21	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
22	R-22	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
23	R-23	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C
24	R-24	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T
25	R-25	3	4	7	70%	T	2	4	6	60%	C	4	4	80%	T	3	4	7	70%	T	4	2	6	60%	C
26	R-26	3	4	7	70%	T	2	4	6	60%	C	4	4	80%	T	3	4	7	70%	T	4	2	6	60%	C
27	R-27	5	5	10	100%	ST	5	5	10	100%	ST	2	2	40%	R	5	5	10	100%	ST	5	2	7	70%	T
28	R-28	5	5	10	100%	ST	5	5	10	100%	ST	4	4	80%	T	4	4	8	80%	T	4	1	5	50%	R
Total		117	123	240			114	127	241			106	106			108	114	222			118	56	174		
Skor Maks				280					280				140					280					280		

F	Sangat Rendah			0				0				1				0				0
	Rendah			0				0				3				1				3
	Cukup			0				3				2				2				19
	Tinggi			17				10				17				20				6
	Sangat Tinggi			11				15				5				5				0
%	Sangat Rendah			0.00%				0.00%				3.57%				0.00%				0.00%
	Rendah			0.00%				0.00%				10.71%				3.57%				10.71%
	Cukup			0.00%				10.71%				7.14%				7.14%				67.86%
	Tinggi			60.71%				35.71%				60.71%				71.43%				21.43%
	Sangat Tinggi			39.29%				53.57%				17.86%				17.86%				0.00%
	Total			100.00%				100.00%				100.00%				100.00%				100.00%

No	Kode	Variabel Disiplin Kerja																	
		1.6		Σ1.6	Skor	K	1.7		Σ1.7	Skor	K	1.8		Σ1.8	Skor	K	ΣDK	Skor	K
		P10	P11				P12	P13				P14	P15						
1	R-01	2	4	6	60%	C	4	4	8	80%	T	4	5	9	90%	ST	49	65%	C
2	R-02	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	56	75%	T
3	R-03	2	4	6	60%	C	4	5	9	90%	ST	4	5	9	90%	ST	61	81%	T
4	R-04	3	5	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	60	80%	T
5	R-05	2	4	6	60%	C	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	58	77%	T
6	R-06	2	4	6	60%	C	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	56	75%	T
7	R-07	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	57	76%	T
8	R-08	2	1	3	30%	SR	5	5	10	100%	ST	5	5	10	100%	ST	63	84%	T
9	R-09	4	5	9	90%	ST	4	5	9	90%	ST	5	5	10	100%	ST	70	93%	ST
10	R-10	4	5	9	90%	ST	4	5	9	90%	ST	5	5	10	100%	ST	70	93%	ST
11	R-11	2	4	6	60%	C	2	4	6	60%	C	4	5	9	90%	ST	56	75%	T
12	R-12	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	61	81%	T
13	R-13	3	4	7	70%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	56	75%	T
14	R-14	1	5	6	60%	C	5	5	10	100%	ST	4	5	9	90%	ST	64	85%	ST
15	R-15	2	4	6	60%	C	3	3	6	60%	C	5	3	8	80%	T	54	72%	T

No	Kode	Variabel Disiplin Kerja																	
		1.6		Σ1.6	Skor	K	1.7		Σ1.7	Skor	K	1.8		Σ1.8	Skor	K	ΣDK	Skor	K
		P10	P11				P12	P13				P14	P15						
16	R-16	3	4	7	70%	T	4	4	8	80%	T	5	5	10	100%	ST	60	80%	T
17	R-17	2	2	4	40%	R	2	2	4	40%	R	4	4	8	80%	T	48	64%	C
18	R-18	1	4	5	50%	R	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	55	73%	T
19	R-19	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	5	4	9	90%	ST	61	81%	T
20	R-20	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	60	80%	T
21	R-21	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	58	77%	T
22	R-22	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	58	77%	T
23	R-23	2	4	6	60%	C	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	56	75%	T
24	R-24	1	4	5	50%	R	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	57	76%	T
25	R-25	4	4	8	80%	T	2	3	5	50%	T	4	3	7	70%	T	50	67%	C
26	R-26	4	4	8	80%	T	2	3	5	50%	R	4	3	7	70%	T	50	67%	C
27	R-27	5	5	10	100%	ST	5	5	10	100%	ST	5	5	10	100%	ST	69	92%	ST
28	R-28	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	61	81%	T
Total		83	112	195			106	113	219			119	118	237			1634		
Skor Maks				280					280					280			2100		
F	Sangat Rendah					1					0					0			0
	Rendah					3					3					3			0
	Cukup					8					2					18			5
	Tinggi					13					17					6			20
	Sangat Tinggi					3					6					1			3
%	Sangat Rendah					3.57%					0.00%					0.00%			0.00%
	Rendah					10.71%					10.71%					10.71%			0.00%
	Cukup					28.57%					7.14%					64.29%			17.86%
	Tinggi					46.43%					60.71%					21.43%			71.43%
	Sangat Tinggi					10.71%					21.43%					3.57%			10.71%
Jumlah						100.00%					100.00%					100.00%			100.00%

Lampiran 12. Kisi-kisi Instrumen Uji Coba Penelitian

KISI-KISI INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN
PENGARUH KETERLIBATAN, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item Soal
Kinerja	1. Kualitas	a. Meminimalisir kesalahan dalam bekerja b. Bekerja dengan hasil yang baik dan penuh ketelitian	1, 2 3, 4
	2. Kuantitas	a. Output yang dihasilkan sesuai kebutuhan b. Jumlah kegiatan dilaksanakan sesuai dengan perencanaan	5 6
	3. Ketepatan waktu	a. Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu b. Menghindari bertumpuknya pekerjaan	7 8, 9
	4. Efektifitas biaya	Penggunaan sumber daya (tenaga, uang, teknologi) dalam penyelesaian pekerjaan	10, 11
	5. Kebutuhan supervisi	a. Melaksanakan pekerjaan dengan mandiri b. Melakukan pengawasan untuk mencegah kesalahan	12, 13 14
	6. Dampak interpersonal	Hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja	15, 16
Keterlibatan kerja	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan	a. Bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi b. Berkontribusi untuk instansi	17, 18 19, 20, 21
	2. Rasa memihak pada pekerjaan	a. Berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya b. Pekerjaan sebagai sesuatu yang pantas diutamakan	22 23, 24
	3. Menganggap penting kinerja sebagai penghargaan diri	a. Sikap terhadap pekerjaan b. Penghargaan karena pekerjaan	25, 26 27

Disiplin kerja	1. Tujuan dan kemampuan	a. Tujuan yang ditetapkan instansi harus jelas b. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai	28 29, 30
	2. Teladan pimpinan	Pimpinan memberikan contoh yang baik kepada pegawai	31, 32
	3. Balas Jasa	Balas jasa harus memberikan kepuasan bagi pegawai	33, 34
	4. Keadilan	Keadilan pimpinan dalam memberikan pengakuan dan hukuman kepada pegawai	35, 36, 37
	5. Pengawasan melekat	a. Pimpinan aktif melakukan pengawasan b. Pimpinan memberikan petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam bekerja	38 39
	6. Sanksi hukuman	Pemberian sanksi dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku di instansi	40, 41, 42
	7. Ketegasan	Pimpinan harus tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang indisipliner	43, 44
	8. Hubungan kemanusiaan	Hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja yang dapat meningkatkan disiplin pegawai	45, 46, 47
Kompensasi	1. Kompensasi finansial	a. Gaji b. Tunjangan c. Layanan karyawan	48,49 50 51
	2. Kompensasi nonfinansial	a. Tugas/pekerjaan itu sendiri b. Lingkungan kerja yang nyaman c. Fleksibilitas tempat kerja (keseimbangan kerja-kehidupan)	52, 53, 54 55, 56 57, 58

Lampiran 13. Angket Uji Coba Penelitian

Angket Uji Coba Penelitian

Yth. Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal

Di Slawi

Dengan hormat,

Sehubungan dengan diperlukannya data dalam rangka penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Keterlibatan, Disiplin, dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal”, maka peneliti bermaksud mengumpulkan data yang berhubungan dengan judul tersebut di atas.

Angket ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan tidak ada pengaruhnya terhadap pekerjaan Bapak/Ibu saat ini. Oleh karena itu, kesungguhan dan kesediaan dalam mengisi angket ini sangat berarti bagi kelancaran penelitian saya. Semua jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Semarang, Mei 2016

Hormat saya,

Nopi Widia Astuti

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :
Usia : Tahun
Jenis Kelamin : () Laki-laki
() Perempuan
Pendidikan Terakhir :
Pangkat/Golongan :
Jabatan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda checklist (√) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

Terdapat lima (5) alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:

- 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2) Tidak Setuju (TS)
 - 3) Ragu-Ragu (RR)
 - 4) Setuju (S)
 - 5) Sangat Setuju (SS)
2. Jawaban dari Bapak/Ibu tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu.

C. KUESIONER

NO.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Apakah tugas yang diberikan selalu diselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan?					
2.	Apakah Bapak/Ibu tidak pernah melihat banyak ketidakcocokan/kesalahan dalam pekerjaan yang diselesaikan bawahan?					
3.	Apakah bawahan mengerjakan tugas yang diberikan dengan teliti dan benar?					
4.	Apakah bawahan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan?					
5.	Apakah tugas yang diselesaikan bawahan sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan?					
6.	Apakah seluruh kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan?					
7.	Apakah bawahan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan?					
8.	Apakah tugas yang diberikan diselesaikan dengan cepat?					
9.	Apakah tugas yang diberikan segera dikerjakan agar tidak ada tugas yang menumpuk untuk diselesaikan?					
10.	Apakah sumber daya (uang, peralatan, dan lain-lain) yang ada sudah dimanfaatkan dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor?					
11.	Apakah bawahan menggunakan fasilitas kantor untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien?					
12.	Apakah bawahan dapat menyelesaikan seluruh tugas dengan mandiri?					
13.	Apakah bawahan menyelesaikan tugas dengan baik meskipun tidak selalu diawasi?					
14.	Dengan pengawasan yang selama ini dilakukan, apakah bawahan Bapak/Ibu semakin baik dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya?					
15.	Apakah terjalin hubungan kerja sama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan tugas?					
16.	Apakah pegawai saling membantu jika terjadi kesulitan dalam menyelesaikan tugas?					

NO.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
17.	Apakah bawahan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing?					
18.	Apakah tugas tambahan yang diberikan selalu diselesaikan dengan baik?					
19.	Apakah bawahan sering menyampaikan ide, pendapat, dan saran agar lebih baik dalam menyelesaikan tugas?					
20.	Apakah masalah yang timbul dalam pekerjaan dapat diselesaikan secara mandiri?					
21.	Apakah selama ini bawahan mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang biasa dilaksanakan sehari-hari?					
22.	Apakah tugas yang diberikan selalu dapat diselesaikan dengan penuh tanggung jawab?					
23.	Apakah bawahan menganggap setiap tugas yang diberikan adalah penting, sehingga selalu menyelesaikannya dengan baik dan benar?					
24.	Apakah pegawai selalu hadir dalam rapat untuk membahas masalah-masalah instansi sampai rapat selesai?					
25.	Apakah tugas yang diberikan selalu diselesaikan sesuai dengan instruksi dari Bapak/Ibu?					
26.	Apakah bawahan selalu menyelesaikan tugasnya dengan baik?					
27.	Jika pegawai melakukan kesalahan, apakah minta maaf dan segera memperbaiki kesalahannya?					
28.	Apakah ada kejelasan tujuan (pekerjaan) sehingga membuat para pegawai lebih semangat dalam bekerja?					
29.	Apakah kemampuan (keterampilan dan pendidikan) yang dimiliki bawahan sudah memadai untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik?					
30.	Apakah tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan kemampuan bawahan?					
31.	Apakah prestasi baik yang diperoleh Bapak/Ibu diikuti oleh bawahan?					
32.	Apakah perilaku baik Bapak/Ibu selama ini ditiru oleh bawahan?					

NO.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
33.	Jika ada pegawai yang sangat disiplin, apakah Bapak/Ibu memberikan jasa untuk hal tersebut?					
34.	Ketika Bapak/Ibu menugaskan pegawai untuk suatu acara kemudian mendapatkan prestasi yang baik, apakah dinas memberikan jasa yang seimbang dengan kerja tersebut?					
35.	Apakah terdapat persamaan hak dan kewajiban antar sesama pegawai di instansi?					
36.	Apakah Bapak/Ibu bersikap adil dalam memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar peraturan?					
37.	Apakah Bapak/Ibu menerima semua pekerjaan pegawai?					
38.	Apakah Bapak/Ibu selalu hadir di kantor agar dapat mengawasi bawahan dalam bekerja?					
39.	Apakah Bapak/Ibu memberikan arahan/petunjuk apabila bawahan melakukan kesalahan dan mengalami kesulitan dalam bekerja?					
40.	Jika ada pegawai yang diberi sanksi, apakah terjadi perubahan (sikap, perilaku, dan lain-lain) yang baik?					
41.	Apakah pemberian sanksi untuk setiap pelanggaran membuat para pegawai selalu disiplin?					
42.	Apakah pegawai tidak mengulangi kesalahannya lagi setelah diberi sanksi?					
43.	Apakah Bapak/Ibu tegas dalam memberikan teguran/peringatan kepada bawahan yang melanggar peraturan?					
44.	Apakah Bapak/Ibu sudah tegas dalam memberikan peringatan kepada bawahan yang lalai dalam menyelesaikan tugas?					
45.	Apakah keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat kerja?					
46.	Apakah komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik dalam bekerja?					
47.	Apakah antar pegawai memiliki sikap saling menghormati di lingkungan tempat kerja?					
48.	Apakah sistem penggajian sudah sesuai dengan peraturan (Undang-undang) yang ditetapkan pemerintah?					

NO.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
49.	Apakah pegawai dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan gaji yang diperoleh?					
50.	Apakah tunjangan yang diterima pegawai sudah sesuai dengan jabatan pegawai di instansi?					
51.	Ketika pegawai ditugaskan ke luar, apakah dinas memberikan kompensasi tambahan (uang harian, SPPD, dan lain-lain)?					
52.	Apakah Bapak/Ibu selalu memberikan penghargaan, pengakuan, dan pujian terhadap setiap hasil kerja bawahan?					
53.	Jika ada pegawai yang memiliki prestasi sangat baik, apakah Bapak/Ibu mempromosikan pegawai tersebut untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi?					
54.	Apakah kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di tempat kerja sudah dilakukan secara objektif?					
55.	Apakah peraturan yang ditetapkan dapat mempermudah dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan?					
56.	Apakah suasana kekeluargaan yang baik diantara semua pegawai membuat pegawai merasa nyaman bekerja dalam instansi?					
57.	Apakah bekerja di instansi ini memberikan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan?					
58.	Apakah waktu libur yang diberikan sudah cukup untuk menghilangkan rasa jenuh karena pekerjaan?					

Lampiran 14. Daftar Responden Uji Coba Instrumen Penelitian

DAFTAR RESPONDEN UJI COBA INSTRUMEN PENELITIAN

No	Jabatan	Usia	Jenis Kelamin	Pend. Terakhir	Pangkat/ Golongan
1	Kasi Sarana Pendidikan Dasar	41 Th	L	S2	Penata Tingkat I (III/c)
2	Kasi Kependidikan TK/SD	55 Th	L	S1	Pembina (IV/a)
3	Kabid Kependidikan SMK	56 Th	L	S2	Pembina (IV/a)
4	Kasi Kependidikan SMA	51 Th	L	S2	Pembina (IV/a)
5	Kasi Sarpras Pend. Menengah	53 Th	L	S2	Pembina (IV/a)
6	Kasubag. Perencanaan	46 Th	L	S2	Penata (III/d)
7	Kasubag. Umum dan Kepegawaian	55 Th	L	S2	Pembina (IV/a)
8	Kasubag. Keuangan	47 Th	L	S2	Penata (III/d)
9	Kabid Pemuda dan Olahraga	56 Th	L	S2	Pembina Tk I (IV/b)
10	Kasi Sarpras Pemuda dan Olahraga	53 Th	L	S2	Pembina (IV a)
11	Kasi Kepemudaan	55 Th	L	S1	Pembina (IV/a)
12	Kabid PNFI	51 Th	P	S2	Pembina Tk I (IV/b)
13	Kasi PAUD	55 Th	L	S1	Penata Tk I (III/d)
14	Kasi Sarana PNFI	52 Th	L	S1	Penata Tk I (III/d)
15	Kabid Tendik	54 Th	L	S1	Pembina (IV/a)
16	Kasi Tendik Dikdas	55 Th	L	S1	Pembina (IV/a)
17	Pengawas SMA	53 Th	L	S1	Pembina (IV/a)
18	Pengawas SMK	47 Th	L	S1	Pembina (IV/a)
19	Pengawas SMP	47 Th	L	S2	Pembina (IV/a)
20	Pengawas SMP	52 Th	L	S2	Pembina (IV/a)

Lampiran 15. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen

No. Res	VARIABEL KINERJA (Y)																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	ΣY
R-1	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
R-2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
R-3	2	2	4	3	4	2	3	2	5	4	4	3	4	4	5	4	55
R-4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	72
R-5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	75
R-6	2	2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
R-7	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	71
R-8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	66
R-9	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	64
R-10	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	56
R-11	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	66
R-12	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	52
R-13	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	52
R-14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	63
R-15	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	57
R-16	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	71
R-17	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	72
R-18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	66
R-19	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	72
R-20	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	61
Jml	72	64	79	83	84	75	80	77	85	82	85	73	86	87	88	87	1287
r_{xy}	0,535	0,487	0,656	0,670	0,624	0,828	0,506	0,631	0,201	0,653	0,542	0,771	0,676	0,764	0,554	0,578	
r_{tabel}	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	
K	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Tidak Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

No. Res	VARIABEL KETERLIBATAN KERJA (X1)											
	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	$\Sigma X1$
1.	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	40
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3.	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	43
4.	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	49
5.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
6.	5	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	50
7.	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	51
8.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
9.	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	46
10.	4	3	4	2	5	4	4	3	4	4	3	40
11.	5	3	4	2	2	5	4	4	5	4	4	42
12.	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	34
13.	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	40
14.	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
15.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
16.	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	51
17.	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	46
18.	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	5	42
19.	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	49
20.	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	47
Jml	89	81	84	73	70	86	84	76	84	86	84	897
r_{xy}	0,628	0,806	0,500	0,493	0,558	0,561	0,700	0,801	0,455	0,743	0,732	
r_{tabel}	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	
K	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

No. Res	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)																				
	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	ΣX2
1.	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	68
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
3.	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	5	78
4.	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	89
5.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	95
6.	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	94
7.	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	83
9.	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
10.	5	2	1	4	4	2	4	1	5	2	1	4	3	3	4	4	4	5	5	4	67
11.	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	84
12.	2	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	1	1	2	55
13.	5	5	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	81
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15.	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	78
16.	5	4	4	4	4	2	2	4	5	4	2	5	3	3	3	4	5	5	4	4	76
17.	4	2	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	83
18.	4	4	5	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	74
19.	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	91
20.	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	88
Jml	88	80	82	76	82	74	68	75	88	75	73	87	82	79	77	88	85	88	86	85	1618
rx _y	0,677	0,637	0,688	0,628	0,772	0,491	0,490	0,647	0,627	0,481	0,510	0,456	0,645	0,784	0,577	0,694	0,704	0,665	0,671	0,784	
r _{tabel}	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	
K	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

No. Res	VARIABEL KOMPENSASI (X3)											
	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	$\Sigma X3$
1.	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	38
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3.	5	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	43
4.	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	51
5.	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
6.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
8.	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	44
9.	5	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	39
10.	4	1	2	4	2	4	3	1	5	1	4	31
11.	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	44
12.	2	2	2	3	3	3	3	2	1	4	4	29
13.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	46
14.	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	41
15.	5	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	43
16.	5	3	4	5	5	4	2	2	5	4	4	43
17.	5	5	5	4	5	4	1	5	5	5	5	49
18.	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	40
19.	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	51
20.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	53
Jml	90	71	75	87	82	83	71	78	89	81	85	892
r_{xy}	0,732	0,834	0,826	0,603	0,720	0,778	0,583	0,835	0,632	0,688	0,651	
r_{tabel}	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	0,444	
K	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	Valid	

Lampiran 16. Hasil Output SPSS Uji Validitas

a. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

Control Variables		ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	Y		
		_1	_2	_3	_4	_5	_6	_7	_8	_9	_10	_11	_12	_13	_14	_15	_16			
-none ^a	Correlation	1.000	.791	.636	.103	-.029	.543	.000	.200	-.417	.196	.070	.265	.302	.154	-.080	.069	.522		
	ITEM_1	Significance (2-tailed)	.	.000	.003	.666	.904	.013	1.000	.397	.068	.407	.769	.259	.196	.516	.737	.774	.018	
		Df	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
		Correlation	.791	1.000	.538	.119	.014	.538	-.089	.216	-.340	.319	-.070	.121	.258	.051	-.059	-.034	.473	
	ITEM_2	Significance (2-tailed)	.000	.	.014	.618	.952	.015	.710	.359	.143	.170	.771	.611	.271	.831	.803	.887	.035	
		Df	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
		Correlation	.636	.538	1.000	.136	.120	.527	.000	-.013	.203	.492	.024	.537	.596	.277	.331	.041	.635	
	ITEM_3	Significance (2-tailed)	.003	.014	.	.568	.616	.017	1.000	.958	.391	.027	.919	.015	.006	.236	.154	.863	.003	
		Df	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
		Correlation	.103	.119	.136	1.000	.824	.418	.479	.535	.087	.462	.407	.549	.379	.756	.321	.450	.689	
	ITEM_4	Significance (2-tailed)	.666	.618	.568	.	.000	.067	.033	.015	.714	.040	.075	.012	.099	.000	.168	.046	.001	
		Df	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
		Correlation	-.029	.014	.120	.824	1.000	.297	.538	.192	.221	.484	.422	.566	.289	.850	.512	.464	.642	
	ITEM_5	Significance (2-tailed)	.904	.952	.616	.000	.	.204	.014	.418	.349	.030	.064	.009	.216	.000	.021	.039	.002	
		Df	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
		Correlation	.543	.538	.527	.418	.297	1.000	.459	.327	-.126	.467	.378	.692	.599	.418	.308	.418	.822	
	ITEM_6	Significance (2-tailed)	.013	.015	.017	.067	.204	.	.042	.159	.597	.038	.100	.001	.005	.067	.186	.067	.000	
		Df	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18

	Correlation	.000	-.089	.000	.479	.538	.459	1.000	.509	.000	.261	.392	.474	.128	.638	.373	.319	.520
ITEM_7	Significance (2-tailed)	1.000	.710	1.000	.033	.014	.042	.	.022	1.000	.267	.087	.035	.591	.002	.106	.170	.019
	Df	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.200	.216	-.013	.535	.192	.327	.509	1.000	-.139	.159	.199	.125	.208	.276	-.038	.276	.403
ITEM_8	Significance (2-tailed)	.397	.359	.958	.015	.418	.159	.022	.	.558	.503	.399	.599	.379	.239	.874	.239	.078
	Df	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	-.417	-.340	.203	.087	.221	-.126	.000	-.139	1.000	.286	.358	.182	.315	.349	.612	.349	.194
ITEM_9	Significance (2-tailed)	.068	.143	.391	.714	.349	.597	1.000	.558	.	.222	.121	.443	.176	.131	.004	.131	.413
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.196	.319	.492	.462	.484	.467	.261	.159	.286	1.000	.460	.349	.140	.537	.467	.287	.650
ITEM_10	Significance (2-tailed)	.407	.170	.027	.040	.030	.038	.267	.503	.222	.	.041	.132	.556	.015	.038	.220	.002
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.070	-.070	.024	.407	.422	.378	.392	.199	.358	.460	1.000	.204	.251	.657	.585	.657	.557
ITEM_11	Significance (2-tailed)	.769	.771	.919	.075	.064	.100	.087	.399	.121	.041	.	.387	.286	.002	.007	.002	.011
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.265	.121	.537	.549	.566	.692	.474	.125	.182	.349	.204	1.000	.662	.585	.403	.494	.762
ITEM_12	Significance (2-tailed)	.259	.611	.015	.012	.009	.001	.035	.599	.443	.132	.387	.	.001	.007	.078	.027	.000
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18
	Correlation	.302	.258	.596	.379	.289	.599	.128	.208	.315	.140	.251	.662	1.000	.355	.372	.477	.674
ITEM_13	Significance (2-tailed)	.196	.271	.006	.099	.216	.005	.591	.379	.176	.556	.286	.001	.	.125	.107	.033	.001
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18
	Correlation	.154	.051	.277	.756	.850	.418	.638	.276	.349	.537	.657	.585	.355	1.000	.749	.542	.786
ITEM_14	Significance (2-tailed)	.516	.831	.236	.000	.000	.067	.002	.239	.131	.015	.002	.007	.125	.	.000	.014	.000
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18
ITEM_15	Correlation	-.080	-.059	.331	.321	.512	.308	.373	-.038	.612	.467	.585	.403	.372	.749	1.000	.392	.570

	Significance (2-tailed)	.737	.803	.154	.168	.021	.186	.106	.874	.004	.038	.007	.078	.107	.000	.	.087	.009
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18
	Correlation	.069	-.034	.041	.450	.464	.418	.319	.276	.349	.287	.657	.494	.477	.542	.392	1.000	.594
ITEM_16	Significance (2-tailed)	.774	.887	.863	.046	.039	.067	.170	.239	.131	.220	.002	.027	.033	.014	.087	.	.006
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18
	Correlation	.522	.473	.635	.689	.642	.822	.520	.403	.194	.650	.557	.762	.674	.786	.570	.594	1.000
Y	Significance (2-tailed)	.018	.035	.003	.001	.002	.000	.019	.078	.413	.002	.011	.000	.001	.000	.009	.006	.
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

b. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

Correlations

Control Variables		ITEM_17	ITEM_18	ITEM_19	ITEM_20	ITEM_21	ITEM_22	ITEM_23	ITEM_24	ITEM_25	ITEM_26	ITEM_27	Y
	Correlation	1.000	.482	.039	.104	.155	.724	.326	.481	.553	.504	.564	.628
ITEM_17	Significance (2-tailed)	.	.031	.869	.662	.515	.000	.161	.032	.011	.023	.010	.003
	Df	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.482	1.000	.239	.326	.451	.251	.677	.531	.135	.546	.795	.806
ITEM_18	Significance (2-tailed)	.031	.	.311	.160	.046	.286	.001	.016	.570	.013	.000	.000
	Df	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.039	.239	1.000	.301	.302	.171	.318	.388	.294	.599	.026	.500
ITEM_19	Significance (2-tailed)	.869	.311	.	.197	.196	.471	.172	.091	.208	.005	.913	.025
	Df	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.104	.326	.301	1.000	.255	.010	.027	.246	.158	.404	.084	.493
-none ^a ITEM_20	Significance (2-tailed)	.662	.160	.197	.	.279	.967	.911	.297	.506	.077	.723	.027
	Df	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.155	.451	.302	.255	1.000	.112	.303	.367	.000	.224	.206	.558
ITEM_21	Significance (2-tailed)	.515	.046	.196	.279	.	.638	.195	.112	1.000	.343	.384	.011
	Df	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.724	.251	.171	.010	.112	1.000	.290	.468	.491	.524	.554	.561
ITEM_22	Significance (2-tailed)	.000	.286	.471	.967	.638	.	.216	.038	.028	.018	.011	.010
	Df	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.326	.677	.318	.027	.303	.290	1.000	.616	.221	.450	.709	.700
ITEM_23	Significance (2-tailed)	.161	.001	.172	.911	.195	.216	.	.004	.349	.046	.000	.001
	Df	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18

	Correlation	.481	.531	.388	.246	.367	.468	.616	1.000	.357	.468	.632	.801
ITEM_24	Significance (2-tailed)	.032	.016	.091	.297	.112	.038	.004	.	.122	.038	.003	.000
	df	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18
	Correlation	.553	.135	.294	.158	.000	.491	.221	.357	1.000	.491	.200	.455
ITEM_25	Significance (2-tailed)	.011	.570	.208	.506	1.000	.028	.349	.122	.	.028	.397	.044
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18
	Correlation	.504	.546	.599	.404	.224	.524	.450	.468	.491	1.000	.408	.743
ITEM_26	Significance (2-tailed)	.023	.013	.005	.077	.343	.018	.046	.038	.028	.	.074	.000
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18
	Correlation	.564	.795	.026	.084	.206	.554	.709	.632	.200	.408	1.000	.732
ITEM_27	Significance (2-tailed)	.010	.000	.913	.723	.384	.011	.000	.003	.397	.074	.	.000
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18
	Correlation	.628	.806	.500	.493	.558	.561	.700	.801	.455	.743	.732	1.000
Y	Significance (2-tailed)	.003	.000	.025	.027	.011	.010	.001	.000	.044	.000	.000	.
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

c. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Correlations

Control Variables		ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	ITEM	Y		
		_28	_29	_30	_31	_32	_33	_34	_35	_36	_37	_38	_39	_40	_41	_42	_43	_44	_45	_46	_47			
-none ^a	ITEM	Correlation	1.000	.456	.245	.593	.797	.122	.259	.261	.677	.130	-.141	.314	.152	.313	.255	.250	.682	.802	.801	.780	.677	
	_28	Significance (2-tailed)	.	.043	.298	.006	.000	.608	.270	.266	.001	.583	.553	.178	.523	.180	.277	.288	.001	.000	.000	.000	.001	
		Df	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	ITEM	Correlation	.456	1.000	.755	.192	.639	.358	.228	.643	.192	.214	.263	.117	.623	.302	.000	.342	.320	.305	.373	.560	.637	
	_29	Significance (2-tailed)	.043	.	.000	.416	.002	.121	.333	.002	.418	.364	.262	.623	.003	.195	1.000	.140	.169	.191	.106	.010	.003	
		Df	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	ITEM	Correlation	.245	.755	1.000	.348	.466	.403	-.061	.566	.212	.459	.567	.271	.710	.540	.152	.482	.443	.196	.275	.443	.688	
	_30	Significance (2-tailed)	.298	.000	.	.132	.038	.078	.798	.009	.369	.042	.009	.247	.000	.014	.523	.031	.050	.407	.241	.050	.001	
		Df	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	ITEM	Correlation	.593	.192	.348	1.000	.688	.132	.125	.055	.649	.165	.032	.289	.256	.372	.363	.421	.657	.663	.650	.493	.628	
	_31	Significance (2-tailed)	.006	.416	.132	.	.001	.579	.600	.818	.002	.487	.892	.217	.277	.106	.116	.064	.002	.001	.002	.027	.003	
		Df	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	ITEM	Correlation	.797	.639	.466	.688	1.000	.238	.408	.308	.514	.171	.114	.344	.504	.396	.193	.321	.563	.717	.746	.767	.772	
	_32	Significance (2-tailed)	.000	.002	.038	.001	.	.313	.074	.186	.020	.470	.631	.137	.023	.084	.416	.168	.010	.000	.000	.000	.000	
		Df	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	ITEM	Correlation	.122	.358	.403	.132	.238	1.000	.383	.583	-.066	.276	.356	.013	.547	.407	.308	.314	.138	.098	.057	.321	.491	
	_33	Significance (2-tailed)	.608	.121	.078	.579	.313	.	.095	.007	.783	.238	.124	.955	.013	.075	.187	.178	.563	.682	.812	.168	.028	
		Df	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	ITEM	Correlation	.259	.228	-.061	.125	.408	.383	1.000	.391	.210	.130	.372	.029	.404	.497	.495	.389	.097	.282	.272	.292	.490	
	_34	Significance (2-tailed)	.270	.333	.798	.600	.074	.095	.	.088	.374	.583	.107	.905	.077	.026	.027	.090	.683	.228	.246	.211	.028	

	Df	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ITEM	Correlation	.261	.643	.566	.055	.308	.583	.391	1.000	.164	.310	.463	.176	.401	.502	.408	.391	.223	.314	.186	.429	.647
_35	Significance (2-tailed)	.266	.002	.009	.818	.186	.007	.088	.	.488	.183	.040	.458	.080	.024	.074	.088	.344	.178	.431	.059	.002
	Df	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ITEM	Correlation	.677	.192	.212	.649	.514	-.066	.210	.164	1.000	.164	-.016	.396	.191	.394	.523	.665	.737	.636	.629	.491	.627
_36	Significance (2-tailed)	.001	.418	.369	.002	.020	.783	.374	.488	.	.488	.946	.084	.420	.086	.018	.001	.000	.003	.003	.028	.003
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ITEM	Correlation	.130	.214	.459	.165	.171	.276	.130	.310	.164	1.000	.463	.477	.401	.502	.408	.391	.361	-.105	-.133	.155	.481
_37	Significance (2-tailed)	.583	.364	.042	.487	.470	.238	.583	.183	.488	.	.040	.033	.080	.024	.074	.088	.118	.661	.576	.515	.032
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ITEM	Correlation	-.141	.263	.567	.032	.114	.356	.372	.463	-.016	.463	1.000	.242	.586	.678	.328	.461	.118	-.010	.058	.185	.510
_38	Significance (2-tailed)	.553	.262	.009	.892	.631	.124	.107	.040	.946	.040	.	.304	.007	.001	.157	.041	.620	.966	.810	.434	.022
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ITEM	Correlation	.314	.117	.271	.289	.344	.013	.029	.176	.396	.477	.242	1.000	.253	.475	.129	.257	.338	.252	.221	.488	.456
_39	Significance (2-tailed)	.178	.623	.247	.217	.137	.955	.905	.458	.084	.033	.304	.	.282	.034	.588	.274	.145	.285	.348	.029	.043
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18
ITEM	Correlation	.152	.623	.710	.256	.504	.547	.404	.401	.191	.401	.586	.253	1.000	.640	.250	.606	.199	.020	.144	.332	.645
_40	Significance (2-tailed)	.523	.003	.000	.277	.023	.013	.077	.080	.420	.080	.007	.282	.	.002	.287	.005	.399	.932	.544	.152	.002
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18
ITEM	Correlation	.313	.302	.540	.372	.396	.407	.497	.502	.394	.502	.678	.475	.640	1.000	.622	.607	.411	.324	.398	.508	.784
_41	Significance (2-tailed)	.180	.195	.014	.106	.084	.075	.026	.024	.086	.024	.001	.034	.002	.	.003	.005	.072	.163	.082	.022	.000
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18
ITEM	Correlation	.255	.000	.152	.363	.193	.308	.495	.408	.523	.408	.328	.129	.250	.622	1.000	.622	.315	.333	.319	.231	.577
_42	Significance (2-tailed)	.277	1.000	.523	.116	.416	.187	.027	.074	.018	.074	.157	.588	.287	.003	.	.003	.176	.152	.170	.327	.008
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18

	Correlation	.250	.342	.482	.421	.321	.314	.389	.391	.665	.391	.461	.257	.606	.607	.622	1.000	.585	.312	.295	.292	.694
ITEM	Significance (2-tailed)	.288	.140	.031	.064	.168	.178	.090	.088	.001	.088	.041	.274	.005	.005	.003	.	.007	.181	.207	.211	.001
_43	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18
	Correlation	.682	.320	.443	.657	.563	.138	.097	.223	.737	.361	.118	.338	.199	.411	.315	.585	1.000	.703	.597	.590	.704
ITEM	Significance (2-tailed)	.001	.169	.050	.002	.010	.563	.683	.344	.000	.118	.620	.145	.399	.072	.176	.007	.	.001	.005	.006	.001
_44	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18
	Correlation	.802	.305	.196	.663	.717	.098	.282	.314	.636	-.105	-.010	.252	.020	.324	.333	.312	.703	1.000	.885	.781	.665
ITEM	Significance (2-tailed)	.000	.191	.407	.001	.000	.682	.228	.178	.003	.661	.966	.285	.932	.163	.152	.181	.001	.	.000	.000	.001
_45	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18
	Correlation	.801	.373	.275	.650	.746	.057	.272	.186	.629	-.133	.058	.221	.144	.398	.319	.295	.597	.885	1.000	.835	.671
ITEM	Significance (2-tailed)	.000	.106	.241	.002	.000	.812	.246	.431	.003	.576	.810	.348	.544	.082	.170	.207	.005	.000	.	.000	.001
_46	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18
	Correlation	.780	.560	.443	.493	.767	.321	.292	.429	.491	.155	.185	.488	.332	.508	.231	.292	.590	.781	.835	1.000	.784
ITEM	Significance (2-tailed)	.000	.010	.050	.027	.000	.168	.211	.059	.028	.515	.434	.029	.152	.022	.327	.211	.006	.000	.000	.	.000
_47	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18
	Correlation	.677	.637	.688	.628	.772	.491	.490	.647	.627	.481	.510	.456	.645	.784	.577	.694	.704	.665	.671	.784	1.000
Y	Significance (2-tailed)	.001	.003	.001	.003	.000	.028	.028	.002	.003	.032	.022	.043	.002	.000	.008	.001	.001	.001	.001	.001	.000
	Df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

d. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

		Correlations											
Control Variables		ITEM_48	ITEM_49	ITEM_50	ITEM_51	ITEM_52	ITEM_53	ITEM_54	ITEM_55	ITEM_56	ITEM_57	ITEM_58	Y
-none ^a	Correlation	1.000	.494	.564	.383	.607	.567	.272	.494	.842	.273	.389	.732
	ITEM_48 Significance (2-tailed)	.	.027	.010	.096	.005	.009	.247	.027	.000	.244	.090	.000
	df	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.494	1.000	.712	.389	.528	.550	.422	.754	.423	.620	.522	.834
	ITEM_49 Significance (2-tailed)	.027	.	.000	.090	.017	.012	.064	.000	.063	.004	.018	.000
	df	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.564	.712	1.000	.542	.521	.455	.345	.707	.538	.522	.432	.826
	ITEM_50 Significance (2-tailed)	.010	.000	.	.013	.019	.044	.136	.000	.014	.018	.057	.000
	df	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.383	.389	.542	1.000	.305	.574	.348	.330	.401	.266	.328	.603
	ITEM_51 Significance (2-tailed)	.096	.090	.013	.	.190	.008	.133	.156	.080	.256	.158	.005
	df	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.607	.528	.521	.305	1.000	.490	.196	.578	.312	.709	.585	.720
	ITEM_52 Significance (2-tailed)	.005	.017	.019	.190	.	.028	.407	.008	.181	.000	.007	.000
	df	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.567	.550	.455	.574	.490	1.000	.640	.512	.552	.429	.574	.778
	ITEM_53 Significance (2-tailed)	.009	.012	.044	.008	.028	.	.002	.021	.012	.059	.008	.000
	df	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	18
	Correlation	.272	.422	.345	.348	.196	.640	1.000	.414	.246	.282	.336	.583
	ITEM_54 Significance (2-tailed)	.247	.064	.136	.133	.407	.002	.	.069	.297	.228	.148	.007
df	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	18	
Correlation	.494	.754	.707	.330	.578	.512	.414	1.000	.393	.747	.476	.835	
ITEM_55 Significance (2-tailed)	.027	.000	.000	.156	.008	.021	.069	.	.086	.000	.034	.000	
df	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18	18	

	Correlation	.842	.423	.538	.401	.312	.552	.246	.393	1.000	.035	.345	.632
ITEM_56	Significance (2-tailed)	.000	.063	.014	.080	.181	.012	.297	.086	.	.885	.136	.003
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18	18
	Correlation	.273	.620	.522	.266	.709	.429	.282	.747	.035	1.000	.501	.688
ITEM_57	Significance (2-tailed)	.244	.004	.018	.256	.000	.059	.228	.000	.885	.	.024	.001
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18	18
	Correlation	.389	.522	.432	.328	.585	.574	.336	.476	.345	.501	1.000	.651
ITEM_58	Significance (2-tailed)	.090	.018	.057	.158	.007	.008	.148	.034	.136	.024	.	.002
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0	18
	Correlation	.732	.834	.826	.603	.720	.778	.583	.835	.632	.688	.651	1.000
Y	Significance (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.007	.000	.003	.001	.002	.
	df	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Lampiran 17. Hasil *Output* SPSS Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	16

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	11

c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	20

d. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X3)

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	11

Lampiran 18. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN
PENGARUH KETERLIBATAN, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN
OLAHRAGA KABUPATEN TEGAL

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item Soal
Kinerja	1. Kualitas	a. Meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	1, 2
		b. Bekerja dengan hasil yang baik dan penuh ketelitian.	3, 4
	2. Kuantitas	a. Output yang dihasilkan sesuai kebutuhan.	5
		b. Jumlah kegiatan dilaksanakan sesuai dengan perencanaan.	6
	3. Ketepatan waktu	a. Penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu.	7
		b. Menghindari bertumpuknya pekerjaan.	8
4. Efektifitas biaya	Penggunaan sumber daya (tenaga, uang, teknologi) dalam penyelesaian pekerjaan.	9, 10	
5. Kebutuhan supervisi	a. Melaksanakan pekerjaan dengan mandiri.	11, 12	
	b. Melakukan pengawasan untuk mencegah kesalahan	13	
6. Dampak interpersonal	Hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja.	14, 15	
Keterlibatan kerja	1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan	a. Bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.	16, 17
		b. Berkontribusi untuk instansi	18, 19, 20
	2. Rasa memihak pada pekerjaan	a. Berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya.	21
b. Pekerjaan sebagai sesuatu yang pantas diutamakan.		22, 23	
3. Menganggap penting kinerja sebagai penghargaan diri	a. Sikap terhadap pekerjaan.	24, 25	
	b. Penghargaan karena pekerjaan.	26	

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Item Soal
Disiplin kerja	1. Tujuan dan kemampuan	a. Tujuan yang ditetapkan instansi harus jelas.	27
		b. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.	28, 29
	2. Teladan pimpinan	Pimpinan memberikan contoh yang baik kepada pegawai.	30, 31
	3. Balas Jasa	Balas jasa harus memberikan kepuasan bagi pegawai.	32, 33
	4. Keadilan	Keadilan pimpinan dalam memberikan pengakuan dan hukuman kepada pegawai.	34, 35, 36
	5. Pengawasan melekat	a. Pimpinan aktif melakukan pengawasan.	37
		b. Pimpinan memberikan petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam bekerja.	38
	6. Sanksi hukuman	Pemberian sanksi dilakukan berdasarkan peraturan yang berlaku di instansi.	39, 40, 41
7. Ketegasan	Pimpinan harus tegas dalam memberikan hukuman kepada pegawai yang indisipliner.	42, 43	
8. Hubungan kemanusiaan	Hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja yang dapat meningkatkan disiplin pegawai.	44, 45, 46	
Kompensasi	1. Kompensasi finansial	a. Gaji b. Tunjangan c. Layanan karyawan	47,48 49 50
	2. Kompensasi nonfinansial	a. Tugas/pekerjaan itu sendiri. b. Lingkungan kerja yang nyaman. c. Fleksibilitas tempat kerja (keseimbangan kerja-kehidupan)	51, 52, 53 54, 55 56, 57

Lampiran 19. Angket Penelitian

Angket Penelitian

Yth. Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal

Di Slawi

Dengan hormat,

Sehubungan dengan diperlukannya data dalam rangka penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Keterlibatan, Disiplin, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal”, maka peneliti bermaksud mengumpulkan data yang berhubungan dengan judul tersebut di atas.

Angket ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan tidak ada pengaruhnya terhadap pekerjaan Bapak/Ibu saat ini. Oleh karena itu, kesungguhan dan kesediaan dalam mengisi angket ini sangat berarti bagi kelancaran penelitian saya. Semua jawaban yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Semarang, Juni 2016

Hormat saya,

Nopi Widia Astuti

A. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :
 Usia : Tahun
 Jenis Kelamin : () Laki-laki
 () Perempuan
 Pendidikan Terakhir :
 Pangkat/Golongan :
 Jabatan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

- Berilah tanda checklist (√) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.

Terdapat lima (5) alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Ragu-Ragu (RR)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

- Jawaban dari Bapak/Ibu tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu.

C. KUESIONER

NO.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Apakah tugas yang diberikan selalu diselesaikan dengan baik tanpa ada kesalahan?					
2.	Apakah Bapak/Ibu tidak pernah melihat banyak ketidakcocokan/kesalahan dalam pekerjaan yang diselesaikan bawahan?					
3.	Apakah bawahan mengerjakan tugas yang diberikan dengan teliti dan benar?					
4.	Apakah bawahan menyelesaikan pekerjaan					

NO.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
	sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan?					
5.	Apakah tugas yang diselesaikan bawahan sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan?					
6.	Apakah seluruh kegiatan dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan?					
7.	Apakah bawahan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan?					
8.	Apakah tugas yang diberikan diselesaikan dengan cepat?					
9.	Apakah sumber daya (uang, peralatan, dan lain-lain) yang ada sudah dimanfaatkan dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor?					
10.	Apakah bawahan menggunakan fasilitas kantor untuk menyelesaikan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien?					
11.	Apakah bawahan dapat menyelesaikan seluruh tugas dengan mandiri?					
12.	Apakah bawahan menyelesaikan tugas dengan baik meskipun tidak selalu diawasi?					
13.	Dengan pengawasan yang selama ini dilakukan, apakah bawahan Bapak/Ibu semakin baik dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya?					
14.	Apakah terjalin hubungan kerja sama yang baik antar pegawai dalam menyelesaikan tugas?					
15.	Apakah pegawai saling membantu jika terjadi kesulitan dalam menyelesaikan tugas?					
16.	Apakah bawahan bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing?					
17.	Apakah tugas tambahan yang diberikan selalu diselesaikan dengan baik?					
18.	Apakah bawahan sering menyampaikan ide, pendapat, dan saran agar lebih baik dalam menyelesaikan tugas?					
19.	Apakah masalah yang timbul dalam pekerjaan dapat diselesaikan secara mandiri?					
20.	Apakah selama ini bawahan mempunyai kemampuan dan kesediaan menyelesaikan tugas jabatan yang lebih berat daripada yang biasa dilaksanakan sehari-hari?					
21.	Apakah tugas yang diberikan selalu dapat					

NO.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
	diselesaikan dengan penuh tanggung jawab?					
22.	Apakah bawahan menganggap setiap tugas yang diberikan adalah penting, sehingga selalu menyelesaikannya dengan baik dan benar?					
23.	Apakah pegawai selalu hadir dalam rapat untuk membahas masalah-masalah instansi sampai rapat selesai?					
24.	Apakah tugas yang diberikan selalu diselesaikan sesuai dengan instruksi dari Bapak/Ibu?					
25.	Apakah bawahan selalu menyelesaikan tugasnya dengan baik?					
26.	Jika pegawai melakukan kesalahan, apakah minta maaf dan segera memperbaiki kesalahannya?					
27.	Apakah ada kejelasan tujuan (pekerjaan) sehingga membuat para pegawai lebih semangat dalam bekerja?					
28.	Apakah kemampuan (keterampilan dan pendidikan) yang dimiliki bawahan sudah memadai untuk mengerjakan tugas-tugas dengan baik?					
29.	Apakah tugas-tugas yang dibebankan sesuai dengan kemampuan bawahan?					
30.	Apakah prestasi baik yang diperoleh Bapak/Ibu diikuti oleh bawahan?					
31.	Apakah perilaku baik Bapak/Ibu selama ini ditiru oleh bawahan?					
32.	Jika ada pegawai yang sangat disiplin, apakah Bapak/Ibu memberikan jasa untuk hal tersebut?					
33.	Ketika Bapak/Ibu menugaskan pegawai untuk suatu acara kemudian mendapatkan prestasi yang baik, apakah dinas memberikan jasa yang seimbang dengan kerja tersebut?					
34.	Apakah terdapat persamaan hak dan kewajiban antar sesama pegawai di instansi?					
35.	Apakah Bapak/Ibu bersikap adil dalam memberikan sanksi kepada bawahan yang melanggar peraturan?					
36.	Apakah Bapak/Ibu menerima semua pekerjaan pegawai?					
37.	Apakah Bapak/Ibu selalu hadir di kantor agar					

NO.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
	dapat mengawasi bawahan dalam bekerja?					
38.	Apakah Bapak/Ibu memberikan arahan/petunjuk apabila bawahan melakukan kesalahan dan mengalami kesulitan dalam bekerja?					
39.	Jika ada pegawai yang diberi sanksi, apakah terjadi perubahan (sikap, perilaku, dan lain-lain) yang baik?					
40.	Apakah pemberian sanksi untuk setiap pelanggaran membuat para pegawai selalu disiplin?					
41.	Apakah pegawai tidak mengulangi kesalahannya lagi setelah diberi sanksi?					
42.	Apakah Bapak/Ibu tegas dalam memberikan teguran/peringatan kepada bawahan yang melanggar peraturan?					
43.	Apakah Bapak/Ibu sudah tegas dalam memberikan peringatan kepada bawahan yang lalai dalam menyelesaikan tugas?					
44.	Apakah keharmonisan hubungan diantara pegawai dapat menciptakan kedisiplinan yang baik di tempat kerja?					
45.	Apakah komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik dalam bekerja?					
46.	Apakah antar pegawai memiliki sikap saling menghormati di lingkungan tempat kerja?					
47.	Apakah sistem penggajian sudah sesuai dengan peraturan (Undang-undang) yang ditetapkan pemerintah?					
48.	Apakah pegawai dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan gaji yang diperoleh?					
49.	Apakah tunjangan yang diterima pegawai sudah sesuai dengan jabatan pegawai di instansi?					
50.	Ketika pegawai ditugaskan ke luar, apakah dinas memberikan kompensasi tambahan (uang harian, SPPD, dan lain-lain)?					
51.	Apakah Bapak/Ibu selalu memberikan penghargaan, pengakuan, dan pujian terhadap setiap hasil kerja bawahan?					
52.	Jika ada pegawai yang memiliki prestasi sangat baik, apakah Bapak/Ibu mempromosikan pegawai tersebut untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi?					

NO.	Pertanyaan	STS	TS	RR	S	SS
53.	Apakah kebijakan promosi (kenaikan pangkat atau jabatan) di tempat kerja sudah dilakukan secara objektif?					
54.	Apakah peraturan yang ditetapkan dapat mempermudah dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan?					
55.	Apakah suasana kekeluargaan yang baik diantara semua pegawai membuat pegawai merasa nyaman bekerja dalam instansi?					
56.	Apakah bekerja di instansi ini memberikan keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan?					
57.	Apakah waktu libur yang diberikan sudah cukup untuk menghilangkan rasa jenuh karena pekerjaan?					

Lampiran 20. Daftar Responden Penelitian

DAFTAR RESPONDEN PENELITIAN

No. Res	Jabatan	Usia	Jenis Kelamin	Pend. Terakhir	Pangkat/ Golongan
1	Sekretaris Dinas DIKPORA	52	L	S2	Pembina (IV/a)
2	Ka Sub Bag. Keuangan	47	L	S2	Penata Tk I (III/d)
3	Ka Sub Bag. Umum dan Kepegawaian	55	L	S2	Pembina (IV/a)
4	Ka Sub Bag. Perencanaan	47	L	S2	Penata (III/c)
5	Kabid. Pendidikan Dasar	54	L	S2	Pembina (IV/a)
6	Kasi Kependidikan TK-SD	58	L	S1	Pembina (IV/a)
7	Kasi Sarana Pendidikan Dasar	41	L	S2	Penata (III/c)
8	Kasi Kependidikan SMP	52	L	S2	Pembina (IV/a)
9	Kabid. Pendidikan Menengah	54	L	S2	Pembina (IV/a)
10	Kasi Kependidikan SMA	51	L	S2	Pembina (IV/a)
11	Kasi Kependidikan SMK	57	L	S2	Pembina (IV/a)
12	Kasi Sarana Pendidikan Menengah	53	L	S2	Pembina (IV/a)
13	Kepala Bidang PNFI	51	P	S2	Pembina Tk 1 (IV/b)
14	Kasi Pendidikan Masyarakat	50	L	S1	Penata (III/c)
15	Kasi Pendidikan Anak Usia Dini	55	L	S1	Penata Tk I (III/d)
16	Kasi Sarana Pend. PNFI	52	L	S1	Penata Tk I (III/d)

No. Res	Jabatan	Usia	Jenis Kelamin	Pend. Terakhir	Pangkat/ Golongan
17	Kepala Bidang Pemuda dan Olahraga	56	L	S2	Pembina Tk 1 (IV/b)
18	Kasi Kepemudaan	55	L	S1	Pembina (IV/a)
19	Kasi Keolahragaan	49	L	S2	Pembina (IV/a)
20	Kasi Saran Pemuda dan Olahraga	54	L	S2	Pembina (IV/a)
21	Kabid Tenaga Kependidikan	54	L	S2	Pembina (IV/a)
22	Kasi Tendik Pendidikan Dasa	55	L	S1	Pembina (IV/a)
23	Kasi Tendik Pendidikan Menengah	51	L	S2	Pembina (IV/a)
24	Kasi Tenaga Kependidikan PNFI	53	P	S1	Penata Tk I (III/d)
25	Pengawas SMA	53	L	S1	Pembina (IV/a)
26	Pengawas SMK	57	L	S1	Pembina (IV/a)
27	Pengawas SMK	56	L	S1	Pembina (IV/a)
28	Pengawas SMK	47	L	S1	Pembina (IV/a)
29	Pengawas SMP	55	P	S2	Pembina (IV/a)
30	Pengawas SMP	53	L	S1	Pembina (IV/a)
31	Pengawas SMP	55	L	S2	Pembina (IV/a)
32	Pengawas SMP	55	L	S2	Pembina (IV/a)
33	Pengawas SMP	52	L	S1	Pembina (IV/a)
34	Pengawas SMP	53	L	S1	Pembina (IV/a)

Lampiran 21. Tabulasi Data Penelitian

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)																
NO. RES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	ΣY
R-01	4	2	2	4	4	4	3	3	4	5	2	2	4	4	5	52
R-02	2	2	2	4	4	2	3	2	4	5	3	4	4	4	4	49
R-03	2	2	3	4	3	2	4	4	5	4	2	4	4	4	4	51
R-04	3	2	2	4	4	3	4	2	2	4	4	2	4	4	3	47
R-05	4	3	2	4	5	5	4	3	5	4	3	2	5	5	4	58
R-06	4	2	3	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	5	5	52
R-07	2	2	4	5	4	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	48
R-08	2	1	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4	5	5	4	50
R-09	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	57
R-10	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	53
R-11	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	2	3	5	5	46
R-12	2	1	3	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	42
R-13	3	2	2	4	5	4	4	2	4	5	4	2	5	4	3	53
R-14	4	4	4	4	4	1	2	2	4	4	2	2	4	4	4	49
R-15	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	54
R-16	2	1	4	2	4	2	3	2	4	4	3	2	4	5	4	46
R-17	4	2	2	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	51
R-18	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	50
R-19	2	3	2	2	2	2	4	1	3	4	4	2	3	4	3	41
R-20	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	52

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)																
NO. RES	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	ΣY
R-21	4	3	4	4	5	4	2	3	4	4	3	2	4	5	5	56
R-22	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	54
R-23	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	2	4	2	40
R-24	3	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	49
R-25	2	2	4	4	5	4	5	5	4	4	3	2	4	5	5	58
R-26	2	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	52
R-27	4	4	5	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	57
R-28	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	5	4	54
R-29	2	1	2	4	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4	4	44
R-30	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	5	5	56
R-31	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	2	5	4	52
R-32	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	5	48
R-33	4	3	2	4	4	5	2	2	4	4	4	2	3	5	5	53
R-34	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	51

NO. RES	VARIABEL KETERLIBATAN KERJA (X1)											
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	$\Sigma X1$
R-01	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	46
R-02	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	40
R-03	4	3	4	2	5	4	4	3	4	4	3	40
R-04	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	51
R-05	4	4	5	2	4	4	4	5	5	4	5	46
R-06	5	4	4	3	3	4	4	2	2	4	2	37
R-07	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45
R-08	5	4	4	4	4	5	4	2	2	4	2	40
R-09	4	3	4	5	5	4	4	2	4	4	4	43
R-10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	47
R-11	4	2	3	3	3	4	4	5	4	5	5	42
R-12	2	2	4	3	4	4	4	4	4	2	2	35
R-13	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	46
R-14	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	45
R-15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R-16	5	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	48
R-17	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	46
R-18	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	43
R-19	2	2	4	3	3	2	4	4	4	5	5	38
R-20	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52
R-21	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	49
R-22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	44

NO. RES	VARIABEL KETERLIBATAN KERJA (X1)											
	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	$\Sigma X1$
R-23	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	34
R-24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	43
R-25	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	51
R-26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
R-27	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	47
R-28	5	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	48
R-29	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	5	42
R-30	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	50
R-31	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	47
R-32	5	4	3	5	5	5	4	4	2	4	4	45
R-33	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	49
R-34	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	52

NO. RES	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)																				
	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	ΣX2
R-01	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	79
R-02	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	4	4	5	5	5	81
R-03	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	68
R-04	5	4	4	4	4	2	2	4	5	4	3	5	3	2	2	4	5	5	5	4	76
R-05	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	95
R-06	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	1	2	5	4	4	4	4	82
R-07	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	92
R-08	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	84
R-09	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	2	2	4	5	5	5	5	85
R-10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	5	4	4	78
R-11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	5	5	5	5	4	80
R-12	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	5	5	5	5	73
R-13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	81
R-14	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	85
R-15	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	89
R-16	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	5	5	5	78
R-17	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	91
R-18	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	84
R-19	2	2	2	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	67
R-20	4	2	3	4	2	4	2	2	4	4	4	5	3	3	2	4	4	5	5	5	71
R-21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	2	2	4	4	5	5	5	87
R-22	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	90

NO. RES	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)																				
	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	$\Sigma X2$
R-23	2	3	3	1	2	3	3	3	4	4	4	5	2	1	3	4	2	4	3	2	58
R-24	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	4	83
R-25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	95
R-26	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	5	5	5	80
R-27	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	88
R-28	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	87
R-29	4	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	5	4	74
R-30	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	5	5	5	86
R-31	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	4	5	4	4	4	84
R-32	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	2	4	4	5	5	5	82
R-33	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	85
R-34	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4	87

NO. RES	VARIABEL KOMPENSASI (X3)											ΣX3
	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	
R-01	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
R-02	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	47
R-03	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	53
R-04	5	4	5	5	5	4	2	2	5	3	5	45
R-05	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	48
R-06	5	3	4	4	5	5	5	2	4	4	2	43
R-07	4	3	4	3	5	5	2	4	5	4	3	42
R-08	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	49
R-09	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	51
R-10	5	2	4	4	4	4	2	4	5	4	5	43
R-11	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	49
R-12	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	40
R-13	5	2	5	4	5	4	4	3	4	4	4	44
R-14	5	3	4	5	5	4	3	4	5	5	5	48
R-15	4	2	3	2	4	5	4	5	5	5	3	42
R-16	5	2	4	4	5	4	3	4	5	4	3	43
R-17	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	50
R-18	5	2	4	5	4	5	5	4	3	5	4	46
R-19	4	2	3	4	4	5	2	4	4	5	4	41
R-20	4	2	4	3	4	4	3	5	4	4	2	39
R-21	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	51
R-22	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50

NO. RES	VARIABEL KOMPENSASI (X3)											
	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	$\Sigma X3$
R-23	4	4	5	3	4	4	2	5	3	5	3	42
R-24	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	46
R-25	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	48
R-26	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	48
R-27	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	52
R-28	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	51
R-29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	43
R-30	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	47
R-31	5	2	3	5	5	4	4	4	4	4	5	45
R-32	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	53
R-33	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	48
R-34	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	42

Lampiran 22. Tabulasi Data Analisis Deskriptif Persentase

NO. RES	VARIBEL KINERJA (Y)																
	I.1				ΣI.1	%	K	I.2		ΣI.2	%	K	I.3		ΣI.3	%	K
	P1	P2	P3	P4				P5	P6				P7	P8			
R-01	4	2	2	4	12	60%	KB	4	4	8	80%	B	3	3	6	60%	KB
R-02	2	2	2	4	10	50%	TB	4	2	6	60%	KB	3	2	5	50%	TB
R-03	2	2	3	4	11	55%	KB	3	2	5	50%	TB	4	4	8	80%	B
R-04	3	2	2	4	11	55%	KB	4	3	7	70%	B	4	2	6	60%	KB
R-05	4	3	2	4	13	65%	KB	5	5	10	100%	SB	4	3	7	70%	B
R-06	4	2	3	2	11	55%	KB	4	4	8	80%	B	2	4	6	60%	KB
R-07	2	2	4	5	13	65%	KB	4	2	6	60%	KB	2	2	4	40%	TB
R-08	2	1	2	4	9	45%	TB	2	2	4	40%	TB	4	4	8	80%	B
R-09	4	2	4	4	14	70%	B	4	3	7	70%	B	4	2	6	60%	KB
R-10	4	3	4	4	15	75%	B	4	2	6	60%	KB	3	3	6	60%	KB
R-11	2	2	2	2	8	40%	TB	2	2	4	40%	TB	4	4	8	80%	B
R-12	2	1	3	2	8	40%	TB	2	2	4	40%	TB	4	4	8	80%	B
R-13	3	2	2	4	11	55%	KB	5	4	9	90%	SB	4	2	6	60%	KB
R-14	4	4	4	4	16	80%	B	4	1	5	50%	TB	2	2	4	40%	TB
R-15	4	4	4	4	16	80%	B	2	4	6	60%	KB	3	3	6	60%	KB
R-16	2	1	4	2	9	45%	TB	4	2	6	60%	KB	3	2	5	50%	TB
R-17	4	2	2	3	11	55%	KB	4	3	7	70%	B	2	4	6	60%	KB
R-18	4	4	2	2	12	60%	KB	2	2	4	40%	TB	2	2	4	40%	TB
R-19	2	3	2	2	9	45%	TB	2	2	4	40%	TB	4	1	5	50%	TB

NO. RES	VARIBEL KINERJA (Y)																
	I.1				Σ I.1	%	K	I.2		Σ I.2	%	K	I.3		Σ I.3	%	K
	P1	P2	P3	P4				P5	P6				P7	P8			
R-20	3	2	2	4	11	55%	KB	4	4	8	80%	B	4	4	8	80%	B
R-21	4	3	4	4	15	75%	B	5	4	9	90%	SB	2	3	5	50%	TB
R-22	4	2	4	4	14	70%	B	4	3	7	70%	B	3	3	6	60%	KB
R-23	2	2	2	2	8	40%	TB	4	4	8	80%	B	4	2	6	60%	KB
R-24	3	2	2	4	11	55%	KB	4	4	8	80%	B	4	4	8	80%	B
R-25	2	2	4	4	12	60%	KB	5	4	9	90%	SB	5	5	10	100%	SB
R-26	2	1	2	4	9	45%	TB	4	4	8	80%	B	4	2	6	60%	KB
R-27	4	4	5	4	17	85%	SB	4	3	7	70%	B	4	3	7	70%	B
R-28	2	2	4	5	13	65%	KB	5	4	9	90%	SB	4	4	8	80%	B
R-29	2	1	2	4	9	45%	TB	4	3	7	70%	B	2	3	5	50%	TB
R-30	4	2	4	4	14	70%	B	4	4	8	80%	B	3	2	5	50%	TB
R-31	4	2	4	4	14	70%	B	4	4	8	80%	B	4	2	6	60%	KB
R-32	2	2	2	4	10	50%	TB	4	2	6	60%	KB	4	4	8	80%	B
R-33	4	3	2	4	13	65%	KB	4	5	9	90%	SB	2	2	4	40%	TB
R-34	2	1	4	4	11	55%	KB	4	3	7	70%	B	4	4	8	80%	B
Jumlah	102	75	100	123	400			128	106	234			114	100	214		
Σ Skor	400							234					214				
Nilai Max	680							340					340				
% Skor	58.82%							68.82%					62.94%				
Kriteria	KB							B					KB				

NO. RES	VARIBEL KINERJA																		
	I.4		ΣI.4	%	K	I.5			ΣI.5	%	K	I.6		ΣI.6	%	K	ΣY	%	K
	P9	P10				P11	P12	P13				P14	P15						
R-01	4	5	9	90%	SB	2	2	4	8	53%	KB	4	5	9	90%	SB	52	69%	B
R-02	4	5	9	90%	SB	3	4	4	11	73%	B	4	4	8	80%	B	49	65%	KB
R-03	5	4	9	90%	SB	2	4	4	10	67%	KB	4	4	8	80%	B	51	68%	KB
R-04	2	4	6	60%	KB	4	2	4	10	67%	KB	4	3	7	70%	B	47	63%	KB
R-05	5	4	9	90%	SB	3	2	5	10	67%	KB	5	4	9	90%	SB	58	77%	B
R-06	4	4	8	80%	B	3	2	4	9	60%	KB	5	5	10	100%	SB	52	69%	B
R-07	4	4	8	80%	B	4	2	3	9	60%	KB	4	4	8	80%	B	48	64%	KB
R-08	4	4	8	80%	B	3	4	5	12	80%	B	5	4	9	90%	SB	50	67%	KB
R-09	4	4	8	80%	B	4	4	5	13	87%	SB	5	4	9	90%	SB	57	76%	B
R-10	4	4	8	80%	B	2	4	4	10	67%	KB	4	4	8	80%	B	53	71%	B
R-11	4	4	8	80%	B	3	2	3	8	53%	KB	5	5	10	100%	SB	46	61%	KB
R-12	4	4	8	80%	B	2	2	4	8	53%	KB	4	2	6	60%	KB	42	56%	KB
R-13	4	5	9	90%	SB	4	2	5	11	73%	B	4	3	7	70%	B	53	71%	B
R-14	4	4	8	80%	B	2	2	4	8	53%	KB	4	4	8	80%	B	49	65%	KB
R-15	4	4	8	80%	B	2	4	4	10	67%	KB	4	4	8	80%	B	54	72%	B
R-16	4	4	8	80%	B	3	2	4	9	60%	KB	5	4	9	90%	SB	46	61%	KB
R-17	4	3	7	70%	B	4	4	4	12	80%	B	4	4	8	80%	B	51	68%	KB
R-18	4	4	8	80%	B	4	4	4	12	80%	B	5	5	10	100%	SB	50	67%	KB
R-19	3	4	7	70%	B	4	2	3	9	60%	KB	4	3	7	70%	B	41	55%	KB
R-20	4	5	9	90%	SB	4	2	2	8	53%	KB	4	4	8	80%	B	52	69%	B
R-21	4	4	8	80%	B	3	2	4	9	60%	KB	5	5	10	100%	SB	56	75%	B
R-22	4	4	8	80%	B	3	3	4	10	67%	KB	5	4	9	90%	SB	54	72%	B
R-23	2	4	6	60%	KB	2	2	2	6	40%	TB	4	2	6	60%	KB	40	53%	KB
R-24	3	4	7	70%	B	2	2	3	7	47%	TB	4	4	8	80%	B	49	65%	KB
R-25	4	4	8	80%	B	3	2	4	9	60%	KB	5	5	10	100%	SB	58	77%	B
R-26	4	4	8	80%	B	4	4	4	12	80%	B	4	5	9	90%	SB	52	69%	B

NO. RES	VARIBEL KINERJA																			
	I.4		ΣI.4	%	K	I.5			ΣI.5	%	K	I.6		ΣI.6	%	K	ΣY	%	K	
	P9	P10				P11	P12	P13				P14	P15							
R-27	4	2	6	60%	KB	4	4	4	12	80%	B	4	4	8	80%	B	57	76%	B	
R-28	4	4	8	80%	B	2	2	3	7	47%	TB	5	4	9	90%	SB	54	72%	B	
R-29	4	4	8	80%	B	2	2	3	7	47%	TB	4	4	8	80%	B	44	59%	KB	
R-30	3	4	7	70%	B	4	4	4	12	80%	B	5	5	10	100%	SB	56	75%	B	
R-31	4	3	7	70%	B	4	2	2	8	53%	KB	5	4	9	90%	SB	52	69%	B	
R-32	4	4	8	80%	B	3	2	2	7	47%	TB	4	5	9	90%	SB	48	64%	KB	
R-33	4	4	8	80%	B	4	2	3	9	60%	KB	5	5	10	100%	SB	53	71%	B	
R-34	4	4	8	80%	B	3	2	4	9	60%	KB	4	4	8	80%	B	51	68%	KB	
Jumlah	131	136	267			105	91	125	321			150	139	289			1725			
Σ Skor	267					321					289					1725				
Nilai Max	340					510					340					2550				
% Skor	78.53%					62.94%					85.00%					67.65%				
Kriteria	B					KB					SB					KB				

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN DAN PERSENTASE JAWABAN RESPONDEN

Kriteria	Indikator 1		Indikator 2		Indikator 3		Indikator 4	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	1	2.94%	6	17.65%	1	2.94%	6	17.65%
Baik	8	23.53%	15	44.12%	11	32.36%	25	73.53%
Kurang Baik	15	44.12%	6	17.65%	12	35.29%	3	8.82%
Tidak Baik	10	29.41%	7	20.58%	10	29.41%	0	0.00%
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0	0.00%	0	0.0%	0	0.00%
Jumlah	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%

Kriteria	Indikator 5		Indikator 6		ΣY	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	1	2.94%	17	50.0%	0	0.00%
Baik	8	23.53%	15	44.1%	17	50.00%
Kurang Baik	20	58.82%	2	5.9%	17	50.00%
Tidak Baik	5	14.71%	0	0.0%	0	0.00%
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0	0.0%	0	0.00%
Jumlah	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%

Keterangan Tabel:		
No. Res	=	Nomor Responden
Indikator 1 (I.1)	=	Kualitas
Indikator 2 (I.2)	=	Kuantitas
Indikator 3 (I.3)	=	Ketepatan Waktu
Indikator 4 (I.4)	=	Efektifitas Biaya
Indikator 5 (I.5)	=	Kebutuhan Supervisi
Indikator 6 (I.6)	=	Dampak Interpersonal
P.1, P.2, P.3,... , Px	=	Pertanyaan
Σ	=	Jumlah
%	=	Persentase
KT	=	Kriteria
ΣY	=	Jumlah Y

NO. RES	VARIBEL KETERLIBATAN KERJA (X1)																						
	I.1					ΣI.1	%	K	I.2			ΣI.2	%	K	I.3			ΣI.3	%	K	ΣX1	%	K
	P16	P17	P18	P19	P20				P21	P22	P23				P24	P25	P26						
R-01	5	5	3	4	4	21	84%	B	4	4	4	12	80%	B	4	4	5	13	87%	SB	46	84%	B
R-02	4	4	4	2	4	18	72%	B	4	4	2	10	67%	KB	4	4	4	12	80%	B	40	73%	B
R-03	4	3	4	2	5	18	72%	B	4	4	3	11	73%	B	4	4	3	11	73%	B	40	73%	B
R-04	5	5	5	5	4	24	96%	SB	4	5	4	13	87%	SB	5	5	4	14	93%	SB	51	93%	SB
R-05	4	4	5	2	4	19	76%	B	4	4	5	13	87%	SB	5	4	5	14	93%	SB	46	84%	B
R-06	5	4	4	3	3	19	76%	B	4	4	2	10	67%	KB	2	4	2	8	53%	KB	37	67%	KB
R-07	4	4	5	4	4	21	84%	B	4	4	4	12	80%	B	4	4	4	12	80%	B	45	82%	B
R-08	5	4	4	4	4	21	84%	B	5	4	2	11	73%	B	2	4	2	8	53%	KB	40	73%	B
R-09	4	3	4	5	5	21	84%	B	4	4	2	10	67%	KB	4	4	4	12	80%	B	43	78%	B
R-10	4	4	4	4	4	20	80%	B	4	4	5	13	87%	SB	4	5	5	14	93%	SB	47	85%	SB
R-11	4	2	3	3	3	15	60%	KB	4	4	5	13	87%	SB	4	5	5	14	93%	SB	42	76%	B
R-12	2	2	4	3	4	15	60%	KB	4	4	4	12	80%	B	4	2	2	8	53%	KB	35	64%	KB
R-13	4	4	5	4	4	21	84%	B	4	4	4	12	80%	B	4	4	5	13	87%	SB	46	84%	B
R-14	5	2	4	4	4	19	76%	B	4	5	4	13	87%	SB	5	4	4	13	87%	SB	45	82%	B
R-15	4	4	4	4	4	20	80%	B	4	4	4	12	80%	B	4	4	4	12	80%	B	44	80%	B
R-16	5	4	5	4	4	22	88%	SB	5	5	2	12	80%	B	4	5	5	14	93%	SB	48	87%	SB
R-17	5	4	4	4	4	21	84%	B	4	4	4	12	80%	B	5	4	4	13	87%	SB	46	84%	B
R-18	4	4	2	4	4	18	72%	B	4	5	4	13	87%	SB	4	4	4	12	80%	B	43	78%	B
R-19	2	2	4	3	3	14	56%	KB	2	4	4	10	67%	KB	4	5	5	14	93%	SB	38	69%	B
R-20	4	5	5	5	4	23	92%	SB	5	5	5	15	100%	SB	5	4	5	14	93%	SB	52	95%	SB
R-21	5	5	4	4	1	19	76%	B	5	5	5	15	100%	SB	5	5	5	15	100%	SB	49	89%	SB
R-22	4	4	4	4	4	20	80%	B	3	4	4	11	73%	B	4	4	5	13	87%	SB	44	80%	B

NO. RES	VARIBEL KETERLIBATAN KERJA (X1)																						
	I.1					Σ I.1	%	K	I.2			Σ I.2	%	K	I.3			Σ I.3	%	K	Σ X1	%	K
	P16	P17	P18	P19	P20				P21	P22	P23				P24	P25	P26						
R-23	4	2	4	4	2	16	64%	KB	4	2	2	8	53%	KB	4	4	2	10	67%	KB	34	62%	KB
R-24	4	4	4	4	3	19	76%	B	4	4	4	12	80%	B	4	4	4	12	80%	B	43	78%	B
R-25	5	5	4	5	4	23	92%	SB	5	5	4	14	93%	SB	4	5	5	14	93%	SB	51	93%	SB
R-26	4	4	4	4	4	20	80%	B	4	4	4	12	80%	B	4	4	4	12	80%	B	44	80%	B
R-27	5	4	4	4	4	21	84%	B	5	4	4	13	87%	SB	4	4	5	13	87%	SB	47	85%	SB
R-28	5	4	4	4	3	20	80%	B	5	5	4	14	93%	SB	4	5	5	14	93%	SB	48	87%	SB
R-29	4	4	4	2	2	16	64%	KB	4	5	4	13	87%	SB	4	4	5	13	87%	SB	42	76%	B
R-30	4	4	4	5	5	22	88%	SB	5	4	4	13	87%	SB	5	5	5	15	100%	SB	50	91%	SB
R-31	4	4	4	5	5	22	88%	SB	5	4	4	13	87%	SB	4	4	4	12	80%	B	47	85%	SB
R-32	5	4	3	5	5	22	88%	SB	5	4	4	13	87%	SB	2	4	4	10	67%	KB	45	82%	B
R-33	5	5	5	4	4	23	92%	SB	4	4	4	12	80%	B	5	5	4	14	93%	SB	49	89%	SB
R-34	4	5	5	5	4	23	92%	SB	4	5	5	14	93%	SB	5	5	5	15	100%	SB	52	95%	SB
Jml	145	131	139	132	129	676			143	144	129	416			139	145	143	427			1519		
Σ Skor	676								416						427						1519		
Nilai Max	850								510						510						1870		
% Skor	79.53%								81.57%						83.73%						81.23%		
Kriteria	B								B						B						B		

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN DAN PERSENTASE JAWABAN RESPONDEN

Kriteria	Indikator 1		Indikator 2		Indikator 3		$\sum X1$	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	9	26.47%	16	47.06%	20	58.82%	12	35.30%
Baik	20	58.82%	13	38.23%	9	26.47%	19	55.88%
Kurang Baik	5	14.71%	5	14.71%	5	14.71%	3	8.82%
Tidak Baik	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Sangat Tidak Baik	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Jumlah	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%

Keterangan Tabel:		
No. Res	=	Nomor Responden
Indikator 1 (I.1)	=	Aktif Berpartisipasi dalam Pekerjaan
Indikator 2 (I.2)	=	Rasa Memihak pada Pekerjaan
Indikator 3 (I.3)	=	Menganggap Penting Kinerja Sebagai Penghargaan Diri
P.1, P.2, P.3,... , Px	=	Pertanyaan
\sum	=	Jumlah
%	=	Persentase
K	=	Kriteria
$\sum X1$	=	Jumlah X1

NO RES	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)																					
	I.1			ΣI.1	%	KT	I.2		ΣI.2	%	KT	I.3		ΣI.3	%	KT	I.4			ΣI.4	%	KT
	P27	P28	P29				P30	P31				P32	P33				P34	P35	P36			
R-01	5	4	4	13	87%	ST	4	4	8	80%	T	5	4	9	90%	ST	4	4	4	12	80%	T
R-02	5	5	4	14	93%	ST	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	5	4	4	13	87%	ST
R-03	4	2	2	8	53%	C	3	4	7	70%	T	4	3	7	70%	T	4	4	4	12	80%	T
R-04	5	4	4	13	87%	ST	4	4	8	80%	T	2	2	4	40%	R	4	5	4	13	87%	ST
R-05	4	5	5	14	93%	ST	5	5	10	100%	ST	5	5	10	100%	ST	5	5	5	15	100%	ST
R-06	5	5	5	15	100%	ST	4	5	9	90%	ST	4	4	8	80%	T	4	4	5	13	87%	ST
R-07	4	4	4	12	80%	T	5	5	10	100%	ST	5	5	10	100%	ST	5	5	5	15	100%	ST
R-08	5	4	4	13	87%	ST	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	5	5	4	14	93%	ST
R-09	4	4	5	13	87%	ST	4	4	8	80%	T	5	4	9	90%	ST	4	4	5	13	87%	ST
R-10	5	5	5	15	100%	ST	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	4	12	80%	T
R-11	4	4	4	12	80%	T	4	3	7	70%	T	4	4	8	80%	T	4	4	4	12	80%	T
R-12	4	3	4	11	73%	T	3	3	6	60%	C	4	2	6	60%	C	4	4	4	12	80%	T
R-13	5	4	4	13	87%	ST	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	5	13	87%	ST
R-14	4	4	4	12	80%	T	4	4	8	80%	T	5	3	8	80%	T	5	5	4	14	93%	ST
R-15	4	4	4	12	80%	T	4	5	9	90%	ST	5	5	10	100%	ST	4	4	5	13	87%	ST
R-16	4	4	4	12	80%	T	3	2	5	50%	R	4	4	8	80%	T	4	4	4	12	80%	T
R-17	5	4	5	14	93%	ST	4	4	8	80%	T	5	4	9	90%	ST	5	5	4	14	93%	ST
R-18	4	4	5	13	87%	ST	4	2	6	60%	C	4	4	8	80%	T	4	4	4	12	80%	T
R-19	2	2	2	6	40%	R	4	4	8	80%	T	4	2	6	60%	C	2	3	4	9	60%	C
R-20	4	2	3	9	60%	C	4	2	6	60%	C	4	2	6	60%	C	2	4	4	10	67%	C
R-21	5	5	5	15	100%	ST	5	5	10	100%	ST	4	4	8	80%	T	5	5	5	15	100%	ST
R-22	4	4	4	12	80%	T	4	4	8	80%	T	5	5	10	100%	ST	5	5	4	14	93%	ST

NO RES	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)																					
	I.1			ΣI.1	%	KT	I.2		ΣI.2	%	KT	I.3		ΣI.3	%	KT	I.4			ΣI.4	%	KT
	P27	P28	P29				P30	P31				P32	P33				P34	P35	P36			
R-23	2	3	3	8	53%	C	1	2	3	30%	SR	3	3	6	60%	C	3	4	4	11	73%	T
R-24	4	5	5	14	93%	ST	5	4	9	90%	ST	4	4	8	80%	T	4	5	4	13	87%	ST
R-25	5	5	5	15	100%	ST	5	4	9	90%	ST	5	5	10	100%	ST	5	5	5	15	100%	ST
R-26	4	4	4	12	80%	T	2	2	4	40%	R	4	4	8	80%	T	5	5	4	14	93%	ST
R-27	5	4	4	13	87%	ST	4	5	9	90%	ST	5	5	10	100%	ST	4	4	5	13	87%	ST
R-28	5	5	5	15	100%	ST	4	4	8	80%	T	4	3	7	70%	T	5	5	5	15	100%	ST
R-29	4	4	5	13	87%	ST	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	2	4	3	9	60%	C
R-30	5	5	4	14	93%	ST	4	5	9	90%	ST	5	5	10	100%	ST	5	5	4	14	93%	ST
R-31	4	4	5	13	87%	ST	5	4	9	90%	ST	5	5	10	100%	ST	5	5	5	15	100%	ST
R-32	3	5	4	12	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	8	80%	T	4	4	4	12	80%	T
R-33	4	4	4	12	80%	T	4	5	9	90%	ST	4	4	8	80%	T	4	5	5	14	93%	ST
R-34	4	4	5	13	87%	ST	4	4	8	80%	T	5	5	10	100%	ST	4	5	5	14	93%	ST
Jumlah	144	138	143	425			134	132	266			146	133	279			142	151	148	441		
Σ Skor	425						266					279					441					
Nilai Max	510						340					340					510					
% Skor	83.33%						78.24%					82.06%					86.47%					
Kriteria	T						T					T					ST					

NO. RES	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)																								
	I.5		ΣI.5	%	K	I.6			ΣI.6	%	K	I.7		ΣI.7	%	K	I.8			ΣI.8	%	K	Σ X2	%	K
	P37	P38				P39	P40	P41				P42	P43				P44	P45	P46						
R-01	4	4	8	80%	T	2	3	4	9	60%	C	4	4	8	80%	T	4	4	4	12	80%	T	79	79%	T
R-02	4	4	8	80%	T	3	2	2	7	47%	R	4	4	8	80%	T	5	5	5	15	100%	ST	81	81%	T
R-03	4	4	8	80%	T	2	2	2	6	40%	R	4	4	8	80%	T	4	4	4	12	80%	T	68	68%	C
R-04	3	5	8	80%	T	3	2	2	7	47%	R	4	5	9	90%	ST	5	5	4	14	93%	ST	76	76%	T
R-05	5	5	10	100%	ST	4	3	4	11	73%	T	5	5	10	100%	ST	5	5	5	15	100%	ST	95	95%	ST
R-06	5	5	10	100%	ST	3	1	2	6	40%	R	5	4	9	90%	ST	4	4	4	12	80%	T	82	82%	T
R-07	5	5	10	100%	ST	4	4	4	12	80%	T	5	5	10	100%	ST	4	4	5	13	87%	ST	92	92%	ST
R-08	4	4	8	80%	T	4	2	4	10	67%	C	5	5	10	100%	ST	5	4	4	13	87%	ST	84	84%	T
R-09	5	5	10	100%	ST	4	2	2	8	53%	C	4	5	9	90%	ST	5	5	5	15	100%	ST	85	85%	ST
R-10	4	4	8	80%	T	2	2	2	6	40%	R	4	4	8	80%	T	5	4	4	13	87%	ST	78	78%	T
R-11	4	4	8	80%	T	3	2	4	9	60%	C	5	5	10	100%	ST	5	5	4	14	93%	ST	80	80%	T
R-12	2	4	6	60%	C	4	2	2	8	53%	C	4	5	9	90%	ST	5	5	5	15	100%	ST	73	73%	T
R-13	4	4	8	80%	T	4	3	4	11	73%	T	4	4	8	80%	T	4	4	4	12	80%	T	81	81%	T
R-14	5	5	10	100%	ST	4	2	2	8	53%	C	5	5	10	100%	ST	5	5	5	15	100%	ST	85	85%	ST
R-15	4	5	9	90%	ST	5	3	3	11	73%	T	5	5	10	100%	ST	5	5	5	15	100%	ST	89	89%	ST
R-16	4	5	9	90%	ST	4	2	3	9	60%	C	4	4	8	80%	T	5	5	5	15	100%	ST	78	78%	T
R-17	4	5	9	90%	ST	4	4	4	12	80%	T	5	5	10	100%	ST	5	5	5	15	100%	ST	91	91%	ST
R-18	4	5	9	90%	ST	5	4	4	13	87%	ST	5	4	9	90%	ST	5	5	4	14	93%	ST	84	84%	T
R-19	4	4	8	80%	T	4	2	3	9	60%	C	4	4	8	80%	T	4	5	4	13	87%	ST	67	67%	C
R-20	4	5	9	90%	ST	3	3	2	8	53%	C	4	4	8	80%	T	5	5	5	15	100%	ST	71	71%	T
R-21	5	4	9	90%	ST	3	2	2	7	47%	R	4	4	8	80%	T	5	5	5	15	100%	ST	87	87%	ST
R-22	5	5	10	100%	ST	4	4	4	12	80%	T	5	5	10	100%	ST	5	5	4	14	93%	ST	90	90%	ST

NO. RES	VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)																								
	I.5		ΣI.5	%	K	I.6			ΣI.6	%	K	I.7		ΣI.7	%	K	I.8			ΣI.8	%	K	Σ X2	%	K
	P37	P38				P39	P40	P41				P42	P43				P44	P45	P46						
R-23	4	5	9	90%	ST	2	1	3	6	40%	T	4	2	6	60%	C	4	3	2	9	60%	C	58	58%	C
R-24	4	4	8	80%	T	3	2	3	8	53%	C	5	5	10	100%	ST	5	4	4	13	87%	ST	83	83%	T
R-25	5	5	10	100%	ST	4	3	4	11	73%	T	5	5	10	100%	ST	5	5	5	15	100%	ST	95	95%	ST
R-26	5	4	9	90%	ST	3	2	4	9	60%	C	4	5	9	90%	ST	5	5	5	15	100%	ST	80	80%	T
R-27	5	5	10	100%	ST	4	3	3	10	67%	C	4	4	8	80%	T	5	5	5	15	100%	ST	88	88%	ST
R-28	4	4	8	80%	T	4	2	3	9	60%	C	5	5	10	100%	ST	5	5	5	15	100%	ST	87	87%	ST
R-29	4	4	8	80%	T	3	2	2	7	47%	R	4	4	8	80%	T	4	5	4	13	87%	ST	74	74%	T
R-30	4	4	8	80%	T	4	2	2	8	53%	C	4	4	8	80%	T	5	5	5	15	100%	ST	86	86%	ST
R-31	5	4	9	90%	ST	3	2	2	7	47%	R	4	5	9	90%	ST	4	4	4	12	80%	T	84	84%	T
R-32	5	5	10	100%	ST	4	3	2	9	60%	C	4	4	8	80%	T	5	5	5	15	100%	ST	82	82%	T
R-33	4	4	8	80%	T	4	3	3	10	67%	C	4	5	9	90%	ST	5	5	5	15	100%	ST	85	85%	ST
R-34	5	5	10	100%	ST	4	2	2	8	53%	C	5	5	10	100%	ST	5	5	4	14	93%	ST	87	87%	ST
Jumlah	146	153	299			120	83	98	301			150	152	302			161	159	152	472			2785		
Σ Skor	299					301					302					472					2785				
Nilai Max	340					510					340					510					3400				
% Skor	87.94%					59.02%					88.82%					92.55%					81.91%				
Kriteria	ST					C					ST					ST					T				

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN DAN PERSENTASE JAWABAN RESPONDEN

Kriteria	Indikator 1		Indikator 2		Indikator 3		Indikator 4	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	20	58.82%	11	32.36%	12	35.29%	22	64.71%
Tinggi	10	29.41%	17	50.00%	17	50.00%	9	26.47%
Cukup	3	8.83%	3	8.82%	4	11.77%	3	8.82%
Rendah	1	2.94%	2	5.88%	1	2.94%	0	0.00%
Sangat Rendah	0	0.00%	1	2.94%	0	0.00%	0	0.00%
Jumlah	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%

Kriteria	Indikator 5		Indikator 6		Indikator 7		Indikator 8		Σ X2	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	19	55.88%	1	2.94%	20	58.8%	28	82.35%	14	41.18%
Tinggi	14	41.18%	7	20.59%	13	38.2%	5	14.71%	17	50.00%
Cukup	1	2.94%	17	50.00%	1	2.9%	1	2.94%	3	8.82%
Rendah	0	0.00%	9	26.47%	0	0.0%	0	0.00%	0	0.00%
Sangat Rendah	0	0.00%	0	0.00%	0	0.0%	0	0.00%	0	0.00%
Jumlah	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%

Keterangan Tabel:		
No. Res	=	Nomor Responden
Indikator 1 (I.1)	=	Tujuan dan Kemampuan
Indikator 2 (I.2)	=	Teladan Pimpinan
Indikator 3 (I.3)	=	Balas Jasa
Indikator 4 (I.4)	=	Keadilan
Indikator 5 (I.5)	=	Pengawasan Melekat
Indikator 6 (I.6)	=	Sanksi Hukuman
Indikator 7 (I.7)	=	Ketegasan
Indikator 8 (I.8)	=	Hubungan Kemanusiaan
P.1, P.2, P.3, ... , Px	=	Pertanyaan
Σ	=	Jumlah
%	=	Persentase
K	=	Kriteria
ΣX^2	=	Jumlah X ²

NO. RES	VARIABEL KOMPENSASI (X3)																			
	I.1				Σ I.1	%	K	I.2							Σ I.2	%	K	Σ X3	%	K
	P47	P48	P49	P50				P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57						
R-01	5	5	4	4	18	90%	ST	4	5	5	5	5	5	5	34	97%	ST	52	95%	ST
R-02	5	5	4	4	18	90%	ST	4	5	4	4	3	4	5	29	83%	T	47	85%	ST
R-03	5	5	5	4	19	95%	ST	5	5	5	4	5	5	5	34	97%	ST	53	96%	ST
R-04	5	4	5	5	19	95%	ST	5	4	2	2	5	3	5	26	74%	T	45	82%	T
R-05	5	3	5	4	17	85%	ST	4	4	4	4	5	5	5	31	89%	ST	48	87%	ST
R-06	5	3	4	4	16	80%	T	5	5	5	2	4	4	2	27	77%	T	43	78%	T
R-07	4	3	4	3	14	70%	T	5	5	2	4	5	4	3	28	80%	T	42	76%	T
R-08	4	2	4	5	15	75%	T	5	4	5	5	5	5	5	34	97%	ST	49	89%	ST
R-09	5	4	5	5	19	95%	ST	4	4	5	5	5	5	4	32	91%	ST	51	93%	ST
R-10	5	2	4	4	15	75%	T	4	4	2	4	5	4	5	28	80%	T	43	78%	T
R-11	4	4	4	5	17	85%	ST	5	5	4	4	5	5	4	32	91%	ST	49	89%	ST
R-12	4	3	4	4	15	75%	T	4	4	2	4	3	4	4	25	71%	T	40	73%	T
R-13	5	2	5	4	16	80%	T	5	4	4	3	4	4	4	28	80%	T	44	80%	T
R-14	5	3	4	5	17	85%	ST	5	4	3	4	5	5	5	31	89%	ST	48	87%	ST
R-15	4	2	3	2	11	55%	C	4	5	4	5	5	5	3	31	89%	ST	42	76%	T
R-16	5	2	4	4	15	75%	T	5	4	3	4	5	4	3	28	80%	T	43	78%	T
R-17	5	4	5	5	19	95%	ST	5	4	3	5	5	4	5	31	89%	ST	50	91%	ST
R-18	5	2	4	5	16	80%	T	4	5	5	4	3	5	4	30	86%	ST	46	84%	T
R-19	4	2	3	4	13	65%	C	4	5	2	4	4	5	4	28	80%	T	41	75%	T
R-20	4	2	4	3	13	65%	C	4	4	3	5	4	4	2	26	74%	T	39	71%	T
R-21	5	4	4	5	18	90%	ST	5	5	5	4	4	5	5	33	94%	ST	51	93%	ST
R-22	5	3	4	4	16	80%	T	4	5	5	5	5	5	5	34	97%	ST	50	91%	ST
R-23	4	4	5	3	16	80%	T	4	4	2	5	3	5	3	26	74%	T	42	76%	T
R-24	5	5	4	5	19	95%	ST	4	4	2	4	4	4	5	27	77%	T	46	84%	T

NO. RES	VARIABEL KOMPENSASI (X3)																			
	I.1				Σ I.1	%	K	I.2							Σ I.2	%	K	Σ X3	%	K
	P47	P48	P49	P50				P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57						
R-25	5	2	4	4	15	75%	T	5	5	5	5	5	4	4	33	94%	ST	48	87%	ST
R-26	5	5	5	4	19	95%	ST	5	4	3	4	4	5	4	29	83%	T	48	87%	ST
R-27	5	4	4	5	18	90%	ST	5	5	5	5	5	5	4	34	97%	ST	52	95%	ST
R-28	5	3	4	5	17	85%	ST	5	5	5	4	5	5	5	34	97%	ST	51	93%	ST
R-29	4	4	3	4	15	75%	T	4	3	4	4	4	5	4	28	80%	T	43	78%	T
R-30	4	5	5	4	18	90%	ST	4	4	5	4	5	4	3	29	83%	T	47	85%	ST
R-31	5	2	3	5	15	75%	T	5	4	4	4	4	4	5	30	86%	ST	45	82%	T
R-32	5	5	5	5	20	100%	ST	5	5	4	5	5	5	4	33	94%	ST	53	96%	ST
R-33	5	4	5	4	18	90%	ST	4	4	3	5	4	5	5	30	86%	ST	48	87%	ST
R-34	5	4	4	4	17	85%	ST	4	4	2	4	4	4	3	25	71%	T	42	76%	T
Jumlah	160	116	143	144	563			153	150	126	143	151	154	141	1018			1581		ST
Σ Skor	563							1018							1581					
Nilai Max	680							1190							1870					
% Skor	82.79%							85.55%							84.55%					
Kriteria	T							ST							ST					

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN DAN PERSENTASE JAWABAN RESPONDEN						
Kriteria	Indikator 1		Indikator 2		Σ X3	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	18	52.94%	18	52.94%	18	52.94%
Tinggi	13	38.24%	16	47.06%	16	47.06%
Cukup	3	8.82%	0	0.00%	0	0.00%
Rendah	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Sangat Rendah	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Jumlah	34	100.00%	34	100.00%	34	100.00%

Keterangan Tabel :		
No. Res	=	Nomor Responden
Indikator 1 (I.1)	=	Kompensasi Finansial
Indikator 2 (I.2)	=	Kompensasi Nonfinansial
P.1, P.2, P.3, ... , Px	=	Pertanyaan
Σ	=	Jumlah
%	=	Persentase
KT	=	Kriteria
Σ X3	=	Jumlah X3

Lampiran 23. Tabulasi Data Penelitian untuk SPSS

No. Res	Kinerja (Y)	Keterlibatan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kompensasi (X3)
1.	46	79	52	52
2.	40	81	47	49
3.	40	68	53	51
4.	51	76	45	47
5.	46	95	48	58
6.	37	82	43	52
7.	45	92	42	48
8.	40	84	49	50
9.	43	85	51	57
10.	47	78	43	53
11.	42	80	49	46
12.	35	73	40	42
13.	46	81	44	53
14.	45	85	48	49
15.	44	89	42	54
16.	48	78	43	46
17.	46	91	50	51
18.	43	84	46	50
19.	38	67	41	41
20.	52	71	39	52
21.	49	87	51	56
22.	44	90	50	54
23.	34	58	42	40
24.	43	83	46	49
25.	51	95	48	58
26.	44	80	48	52
27.	47	88	52	57
28.	48	87	51	54
29.	42	74	43	44
30.	50	86	47	56
31.	47	84	45	52
32.	45	82	53	48
33.	49	85	48	53
34.	52	87	42	51

Lampiran 24. Hasil Uji Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.550	7.389		
1 Keterlibatan Kerja	.312	.127	.310	2.450	.020
Disiplin Kerja	.270	.077	.469	3.493	.002
Kompensasi	.304	.137	.261	2.218	.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.820	3	151.607	17.780	.000 ^b
	Residual	255.797	30	8.527		
	Total	710.618	33			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja

b. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.550	7.389		
1 Keterlibatan Kerja	.312	.127	.310	2.450	.020
Disiplin Kerja	.270	.077	.469	3.493	.002
Kompensasi	.304	.137	.261	2.218	.034

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi Simultan (F)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.604	2.920

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keterlibatan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

b. Koefisien Determinasi Parsial (t)

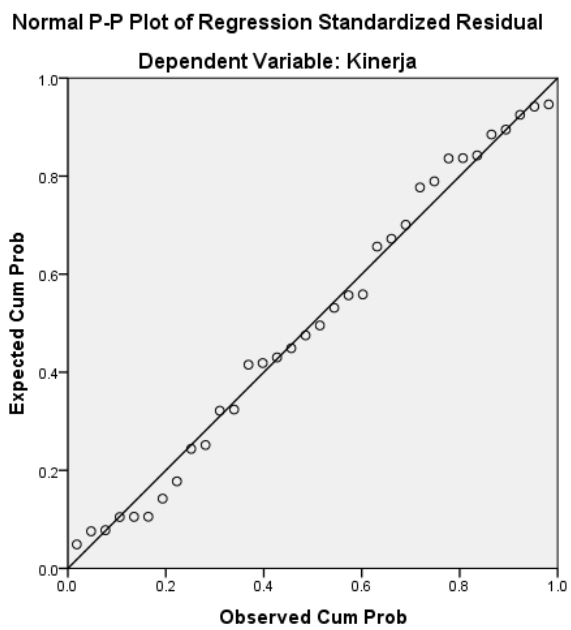
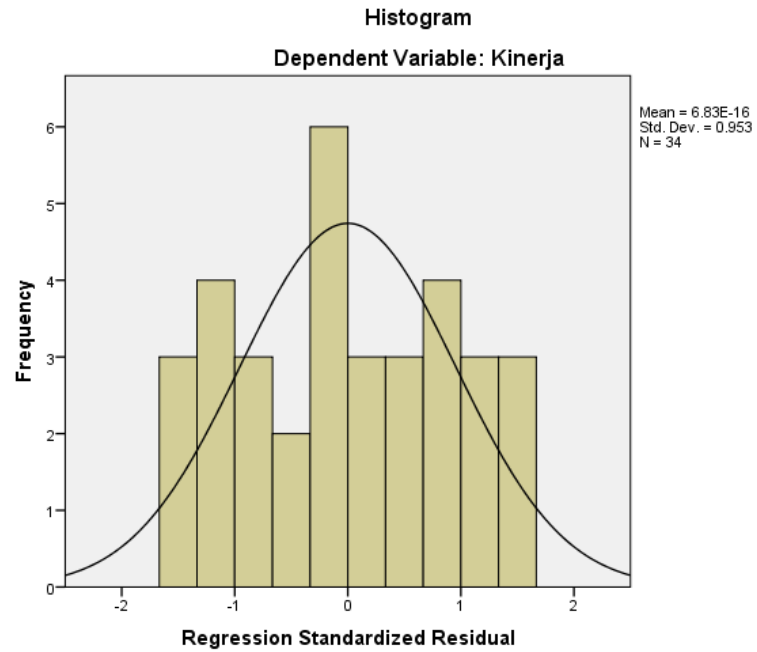
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	.550	7.389		.074	.941			
Keterlibatan	.312	.127	.310	2.450	.020	.579	.408	.268
1 Disiplin Kerja	.270	.077	.469	3.493	.002	.718	.538	.383
Kompensasi	.304	.137	.261	2.218	.034	.474	.375	.243

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.78413986
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive	.082
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.483
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974

a. Test distribution is Normal.

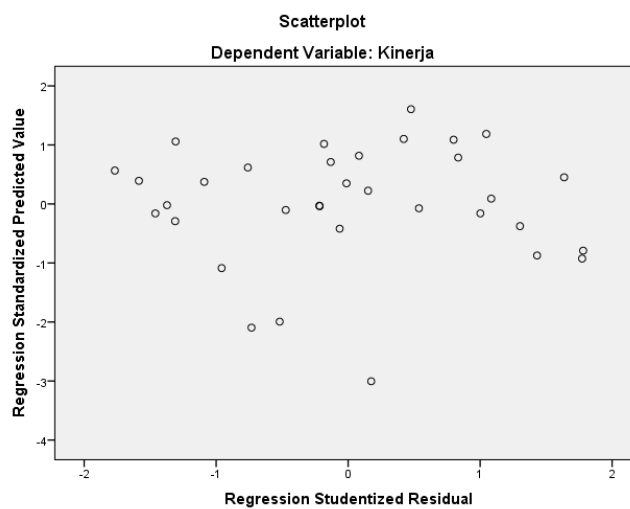
b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.550	7.389		.074	.941		
1 Keterlibatan Kerja	.312	.127	.310	2.450	.020	.751	1.331
Disiplin Kerja	.270	.077	.469	3.493	.002	.665	1.504
Kompensasi	.304	.137	.261	2.218	.034	.866	1.155

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Heteroskedastisitas



Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.146	4.001		.786	.438
1 Keterlibatan Kerja	.042	.069	.128	.615	.543
Disiplin Kerja	-.006	.042	-.031	-.138	.891
Kompensasi	-.049	.074	-.128	-.659	.515

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 25. Surat Ijin Uji Coba Instrumen dan Penelitian



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

FAKULTAS EKONOMI

Gedung C, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229

Telp. +62248508015 Fax. +62248508015

Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: fe@unnes.ac.id

Nomor : 1720/UN37.1.7/PP/2016

27 April 2016

Hal : **Permohonan Uji Coba Instrumen**

Yth. Kepala Kesbangpolinmas. Kabupaten Tegal
Jl. Dr. Sutomo 1 Slawi
Tegal

Diberitahukan dengan hormat bahwa, mahasiswa kami:

Nama : Nopi Widia Astuti
NIM : 710 141 2113
Jurusan/Konsentrasi : Pend. Ekonomi /Pend. AP

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan judul “ **Pengaruh Ketertiban, Disiplin dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal** “. Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan dapat diijinkan untuk melakukan uji coba instrumen di Sekolah/Instansi yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu bulan April 2016 sd. selesai.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Tembusan Yth.:

1. Dekan
2. Ketua Jurusan Pend. Ekonomi
Fakultas Ekonomi Unnes

FM-05-AKD-24



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

FAKULTAS EKONOMI

Gedung C, Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang – 50229

Telp. +62248508015 Fax. +62248508015

Laman: <http://fe.unnes.ac.id> email: fe@unnes

Nomor : 2.060/UN37.I.7/PP/2016

18 Mei 2016

H a l : **Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Kesbangolinmas Kabupaten Tegal
Jl Dr. Soetomo No. 1
Slawi

Diberitahukan dengan hormat bahwa, mahasiswa kami:

N a m a : Nopi Widia Astuti
N I M : 710 141 2113
Jurusan/Konsentrasi : Pend. Ekonomi / Pend. Adm. Perkantoran

Bermaksud akan menyusun skripsi dengan judul “**Pengaruh Keterlibatan, Disiplin, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal**”. Berkenaan dengan hal tersebut mohon kiranya yang bersangkutan dapat diijinkan untuk dapat melakukan penelitian di Sekolah/Instansi yang Saudara pimpin dengan alokasi waktu bulan Mei 2016 sd. selesai.

Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Tembusan Yth.:

1. Dekan
 2. Kejur. Pend. Ekonomi
- Fakultas Ekonomi Unnes

FM-05-AKD-24



PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL
KANTOR KESBANGPOL DAN LINMAS
 Alamat : Jl. Piere Tendean No. 1 Slawi Telp. (0283) 3317847

Nomor : 070 / 21 / 1458

Slawi 23 Mei 2016

Lampiran : 1 (satu) bendel

Perihal : **Ijin Uji Coba Instrumen**

Kepada

Yth. KEPALA BAPPEDA KB. TEGAL

Di -

S L A W I

Menarik Surat Rekomendasi Ijin Observasi dari :

Dari : UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
 Nomor : 2.059/UN37.I.7/PP/2016
 Tanggal : 18 Mei 2016

Bersama ini kami beritahukan, bahwa wilayah Kabupaten Tegal akan dilaksanakan Uji Coba oleh :

N a m a : NOPI WIDIA ASTUTI
 N I M : 7101412113
 Topik : ***Pengaruh Keterlibatan, Disiplin, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tegal***

Sehubungan dengan hal tersebut pada prinsipnya kami *tidak keberatan* atas pelaksanaan Observasi tersebut dalam Wilayah Kabupaten Tegal dan bersama ini pula kami lampirkan foto copy surat rekomendasi dari Universitas Negeri Semarang.

Demikian untuk menjadikan periksa dan atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.

An. KEPALA KANTOR KESBANGPOL DAN LINMAS
 KABUPATEN TEGAL



Tembusan : Kepada Yth.

1. Bupati Tegal (sebagai laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Lampiran 26. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAAHRAGA

Jl. Gajah Mada No. 2 ☎ (0283) 491270
Slawi

Kode Pos 52412

REKOMENDASI RISET / PENELITIAN

NOMOR : 072 / 05/ 04 2 3 D/ 2016

Berdasarkan Surat Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tegal Nomor : 072/272/V/2016 tanggal 23 Mei 2016 Tentang Surat Rekomendasi Riset / Kerja Praktik. Yang bertandatangan dibawah ini Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tegal memberikan **REKOMENDASI** kepada :

N a m a : NOPI WIDIA ASTUTI
NIM : 7101412113
Pekerjaan : Mahasiswa
Akademi/Universitas : Universitas Negeri Semarang
Judul Skripsi : "PENGARUH KETERLIBATAN, DISIPLIN, DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAAHRAGA KABUPATEN TEGAL"
Penanggungjawab : Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Negeri Semarang
Dosen Pembimbing : 1. -
2.
Alamat Rumah : Desa Bulakpacing Kecamatan Dukuhwaru Kabupaten Tegal
untuk melakukan Riset / Penelitian dalam rangka Penyusunan Skripsi pada Dinas DIKPORA Kabupaten Tegal, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Riset / Penelitian tidak disalahgunakan untuk tujuan yang dapat mengganggu kestabilan pemerintah;
2. Pelaksanaan Riset / Penelitian agar dikoordinasikan sendiri dengan Kepala Bidang yang membidangi sesuai dengan tujuan penelitian;
3. Yang berkaitan dengan biaya / dana pelaksanaan riset / penelitian menjadi tanggungjawab pribadi pelaksana Riset / Penelitian tersebut diatas;
4. Setelah kegiatan dimaksud selesai, agar melaporkan hasil Riset / Penelitian kepada Kepala Dinas DIKPORA Kab. Tegal;
5. Rekomendasi ini berlaku sampai dengan tanggal 23 Agustus 2016.

Demikian surat Rekomendasi ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Slawi, 30 Mei 2016
Kepala Dinas DIKPORA Kab. Tegal

SALU FANGGALO, SH.
Pembina Utama Muda
NIP. 19581214 199003 1 002

Tembusan : disampaikan kepada Yth ;

1. Bupati Tegal (sebagai laporan);
2. Ka. BAPPEDA Kab. Tegal;
3. Ka. Kantor Kesbangpol Dan Linmas Kab. Tegal;
4. Ybs;
5. Arsip