



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ANDALAS**

Skripsi

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP)
SUMATERA BARAT**

Oleh :

ERIKA FAUZIAH
06 954 027

Mahasiswa Program S1 Jurusan Manajemen

*Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi*

**PADANG
2008**



No. Alumni Universitas

ERIKA FAUZIAH

No. Alumni Fakultas

BIODATA

a). Tempat/Tgl Lahir: Padang/ 02 Agustus 1985 b). Nama Orang Tua: Drs. Rustam dan Nurhayati. c). Fakultas: Ekonomi Program S-1 Ekstensi d). Jurusan: Manajemen e). No. BP: 06 954 027 f). Tanggal Lulus: 10 November 2008 g). Prediket Lulus: Sangat Memuaskan h). IPK: 3,37 i). Lama Studi: 2 Tahun (Intake DIII) j). Alamat Orang Tua: Jln. Parak Gadang No 14 Padang

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (LPMP) SUMATERA BARAT

Skripsi S-1 oleh Erika Fauziah, Pembimbing: Drs. Zulkarnain Said

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Sumbar. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner yang berisi pernyataan yang berhubungan dengan kompensasi yang diberikan kepada para pegawai LPMP untuk dapat meningkatkan Semangat Kerjanya. Adapun bentuk kompensasi yang diberikan yaitu berupa kompensasi uang dan bukan uang. Kompensasi uang berupa pemberian gaji dan berbagai bentuk tunjangan. Sedangkan kompensasi bukan uang berupa: fasilitas yang memadai, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya promosi jabatan, tanggung jawab pekerjaan, dan terjalinnya hubungan yang harmonis dengan sesama. Sampel yang diteliti sebanyak 80 orang pegawai LPMP. Data diolah dengan menggunakan rumus SPSS dan analisis dengan menggunakan rumus regresi. Dari hasil analisis diperoleh bahwa kompensasi yang dominan mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi bukan uang. Kompensasi uang dan kompensasi bukan uang sama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Skripsi telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal: **10 November 2008** dengan penguji:

Tanda Tangan			
Nama Terang	Drs. Zulkarnain Said	Drs. Irsyal Ali, M.Si	Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen: Dr. Harif Amali Rivai, SE, M.Si
Nip. 132 164 008

Tanda Tangan

Alumnus telah terdaftar ke Fakultas/ Universitas dan mendapat Nomor Alumnus:

Petugas Fakultas / Universitas		
No. Alumni Fakultas:	Nama	Tanda Tangan
No. Alumni Universitas:	Nama	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi pada umumnya, karena dari seluruh sumber daya melaksanakan kegiatan-kegiatan dan memimpin suatu lembaga. Faktor manusia menduduki peranan yang sangat penting, walau canggihnya peralatan yang dimiliki termasuk ketersediaan dana, tanpa tersedianya sumber daya manusia yang memadai, niscaya keberhasilan tidak akan dapat dicapai secara optimal. Jadi Sumber Daya Manusia yang menggerakannya merupakan sumber daya inti dan kunci dalam suatu organisasi.

Oleh karena itu, dalam setiap lembaga diperlukan adanya penanganan yang baik mengenai masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja, memperhatikan kebutuhan serta keterampilan mereka.

Berkaitan dengan hal tersebut, tenaga kerja dalam suatu lembaga bukan hanya harus diseleksi dan direkrut dengan baik, melainkan juga dimanfaatkan, dikelola dan dievaluasi dengan cara-cara yang tepat. Diharapkan dengan adanya upaya pengelolaan pegawai yang memadai akan diperoleh tenaga kerja yang terampil dan mandiri yang nantinya akan dapat meningkatkan keberhasilan lembaga mencapai tujuannya.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) yang dulunya bernama Balai Penataran Guru (BPG) adalah sebuah lembaga yang menjadi pusat perhatian

karena melalui lembaga inilah dilaksanakan berbagai bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dan guru-guru dalam lingkungan pendidikan di Sumatera Barat. Sesuai dengan namanya, diharapkan lembaga ini akan menjadi tumpuan dan harapan masyarakat terutama di lingkungan persekolahan. Oleh karena tersedianya dan keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan mandiri merupakan hasil dari sebuah proses pendidikan itu sendiri.

Perubahan nama dari BPG menjadi LPMP merupakan perubahan terhadap visi, misi dan tujuan lembaga. Perubahan ini mau tidak mau akan berdampak terhadap iklim organisasi. Perubahan ini memunculkan permasalahan yang begitu kompleks dan banyaknya bagian pekerjaan yang harus ditangani oleh lembaga ini. Dalam hal ini, pengkoordinasian setiap kegiatan, hubungan yang harmonis antara sesama pegawai ataupun antara atasan dengan pegawai mutlak diperlukan agar setiap pegawai yang ada di jajaran LPMP ini dapat bekerja secara maksimal dengan harapan setiap bagian pekerjaan dapat diselesaikan dengan kualitas yang sesuai dengan harapan. Keberhasilan pekerjaan tersebut sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai untuk berprestasi yang sering disebut dengan kinerja.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dan memahami begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, maka lembaga dapat mengambil berbagai langkah kebijakan yang baik dalam rangka meningkatkan kinerja itu sendiri. Upaya yang dilakukan antara lain adalah dengan menciptakan iklim kerjasama yang lebih kondusif. Selain itu, motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu lembaga adalah untuk mencari

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian dan analisa yang dilakukan kompensasi uang dan non uang berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya semangat kerja pegawai.
2. Masalah kompensasi penting karena merupakan dorongan utama seseorang untuk bekerja.
3. Dari hasil regresi linear berganda terbukti bahwa variabel bukan uang mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya koefisien regresi variabel non uang yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel uang.
4. Nilai R square (R^2) sebesar 0,227 ini menunjukkan kontribusi variabel bebas yaitu kompensasi mempengaruhi semangat kerja pegawai sebesar 22,7 %.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian, analisis dan kesimpulan di atas, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari kebijaksanaan kompensasi yang dilaksanakan LPMP yang bersifat financial dan non financial, maka LPMP perlu meninjau kembali dan

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis, Kepuasan Kerja*. Cetakan 3, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, Jilid 2, Jakarta: Indeks.
- Griffin, Ricky. 2002. *Manajemen*. Jilid 1, Edisi 7. Erlangga: Jakarta.
- Mockijat. 1991. *Manajemen tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Pionir jaya, Bandung.
- Mathis, L. Robert – John H. Jackson. 2006. *Strategi dan Praktik Kompensasi*. Edisi 10. Penerbit salemba 4.
- Nitisemito, Alex. S. 1982. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*, Cetakan 2, MediaKom, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Edisi Keempat, Jilid I & II, Salemba Empat, Jakarta (Terjemahan).
- Siswanto, Bedjo. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Wahyuno, Teguh. 2008. *Belajar Sendiri SPSS 16*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- www.google.com. "Buletin Studi Ekonomi Volume 13 Nomor 2 tahun 2008, Semangat Kerja".