

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN TOJO UNA-UNA

H. Rahmansyah Simail *)

¹Program Studi Manajemen, Universitas Suntuwu Maroso
Email : rahmasnya@unsimar.ac.id

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Sampel berjumlah 40 orang, yang ditetapkan secara *purposive sampling*. Jenis data penelitian terdiri dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Data diolah dengan alat analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian diperoleh bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (sig-F $0,001 < \alpha 0,05$). Uji-t. Parsial pada tingkat signifikansi $\alpha 0,05$, - variabel Motivasi kerja, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, keadaan ini di tunjukan dengan nilai signifikan sebesar 859 (sig-t. $0,859 > \alpha 0,05$). Untuk variabel disiplin kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukan dengan nilai signifikan sebesar 092 (sig-t. $0,092 < \alpha 0,05$). Terdapat pengaruh positif tapi tidak signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai, hal ini di tunjukan dengan nilai signifikan sebesar 437 (sig-t. $0,437 > \alpha 0,05$). Besarnya *R Square* (Koefisien determinasi) adalah 439 atau 43,9%. Hal ini berarti 43,9% variabel dependen (kinerja pegawai) 43,9 % dipengaruhi oleh variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi). Sedangkan sisanya 56.1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Faktor internal suatu organisasi yaitu faktor yang bersumber dari dalam organisasi berupa sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di dalam perusahaan sebagai pilar utama dan poros penggerak roda perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Para pegawai yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas adalah sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Potensi sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang professional dan berkualitas berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Menurut Abdilah dan Wajdi (2011) kinerja yang baik dari suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat.

Kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada pegawainya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno, 2011:213) dalam Wiratama dan Sintaasih (2013).

Penerapan disiplin kerja akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam penyediaan kebutuhan sumber daya manusia, karena dengan penerapan disiplin kerja akan dapat mengoptimalkan pegawai yang ada sehingga akan lebih efisien bila dibandingkan dengan pengadaan tenaga kerja dari luar instansi (penerimaan pegawai baru). Dampak dari pelaksanaan penerapan disiplin kerja diharapkan dapat menumbuhkan berkembang performance atau kinerja pegawai sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Penerapan disiplin kerja ini merupakan suatu bagian penting dalam keseluruhan proses pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi dalam Syamsuddinnor (2014).

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, prestasi kerja dan motivasi pegawai adalah melalui kompensasi. Pemberian kompensasi penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam pekerjaannya dan bertanggungjawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan, antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu dan sistem kompensasi haruslah bisa memotivasi para pegawai. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktifitas dan prestasi kerja.

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja Pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja Pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para pegawai untuk bekerja. Dengan demikian Kinerja Pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain 1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*, kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja. Kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak pegawai

yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya Disiplin Kerja dan Kompensasi maka Kinerja Pegawai tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya Disiplin Kerja dan Kompensasi sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memberi judul tugas akhir ini ***“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una”***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang dikemukakan diatas maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
4. Apakah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una?

TINJAUAN PUSTAKA

A. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Wirawan (2009: 7) Kinerja Karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

- 1) Faktor Lingkungan Eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- 2) Faktor Internal Karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor Lingkungan Internal Organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 10) evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Wilson Bangun (2012: 233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

- 1) Jumlah Pekerjaan
- 2) Kualitas Pekerjaan
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan Kerja Sama

B. Motivasi Kerja

Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Wilson Bangun (2012:11) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Kadarisman (2012: 292-296) tujuan Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja .
- 4) Meningkatkan prestasi kerja.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Menurut Kadarisman (2012: 306) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja melibatkan faktor- faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003: 180-181) faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja yaitu faktor- faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong sebagai faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Yang tergolong dalam faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

C. Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam H. Edy Sutrisno, 2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2002; 291) Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sangggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan Disiplin Kerja adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin Kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan.

Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin Kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Handoko, harley, (2001) indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Selalu hadir tepat waktu.
- 2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran.
- 3) Selalu mentaati ketentuan jam kerja.
- 4) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.
- 5) Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya.
- 6) Memiliki semangat kerja yang tinggi.
- 7) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.
- 8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

D. Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*) yang dapat berupa gaji, upah dan upah insentif.
2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yang dapat berupa kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan jenis-jenis kompensasi di atas maka indikator-indikator Kompensasi adalah :

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Kesejahteraan Karyawan
4. Insentif .

Menurut Malayu S.P. Hasibuan tujuan Kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah.

METODOLOGI PENELITIAN

Untuk mengukur berapa besar peranan antara variabel bebas (x) dan variabel terikat (Y), maka digunakan pendekatan regresi linier berganda, dengan rumus, sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
 a = Intersep (nilai Y, bila x = 0)
 b = Koefisien regresi
 X₁ = Motivasi Kerja
 X₂ = Disiplin Kerja
 X₃ = Kompensasi
 e = error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Regresi Linier Berganda

Model Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai, adapun statistik persamaan regresi berganda, adalah :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dengan menggunakan program SPSS Versi 16,0 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.467	1.598		0.593	0.554
Motivasi Kerja	.036	0.173	.031	2.061	0.000
Disiplin Kerja	-.468	0.152	.629	0.279	0.219
Kompensasi	-.052	0.131	.157	0.623	0.010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel diatas diperoleh koefisien untuk fariabel independen Motivasi Kerja (X₁) = 0,036,- Disiplin Kerja (X₂) = 0,468,- dan Kompensasi (X₃) = 0,052,- Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.467 + 0,036 X_1 + 0,468 X_2 + 0,052 X_3$$

- a) Persamaan regresi linier berganda diatas dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel bebas sama dengan nol, maka kinerja pegawai sebesar 4,467.

- b) Koefisien regresi variabel (motivasi kerja) X_1 sebesar 0,036, yang artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar = 0,036.
- c) Koefisien regresi variabel (disiplin kerja) X_2 sebesar 0,468, artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar = 0,468.
- d) Koefisien regresi variabel (kompensasi) X_3 sebesar 0,052, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar = 0,052.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Uji simultan digunakan untuk menilai pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi yang secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60.180	3	20.060	10.091	.000 ^a
Residual	51.687	26	1.988		
Total	111.867	29			

a. Predictors: (Constant), motivasi, disiplin, dan kompensasi

b. Dependent Variable: tot_y

Jika standar signifikan digunakan α 5% berarti, hasil Sig F sebesar = 0,000 lebih kecil dari standar α 0,05 ($\text{sig } 0.00 < 0.05$). Hasil ini berarti variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

3) Uji Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (Uji-t) di maksudkan untuk menguji apakah secara parsial (setiap variabel independen) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Tojo Una-Una, maka hasil dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Perhitungan terhadap koefisien regresi motivasi kerja (X_1)
Hasil Uji-t, menunjukkan nilai probabilitas (sig-t) = 0,00,- lebih kecil dari α 0,05 ($\text{sig-t} < \alpha$). Nilai ini dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Perhitungan terhadap koefisien regresi disiplin kerja (X_2)
Hasil Uji-t, menunjukkan nilai probabilitas (sig-t) = 0,219,- lebih besar dari α 0,05 ($\text{sig-t} > \alpha$). Ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Perhitungan terhadap koefisien regresi kompensasi (X_3)

Hasil Uji-t, menunjukkan nilai probabilitas (sig-t) = 0.010,- lebih kecil dari α 0,05 ($\text{sig-t} < \alpha$). Ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi memiliki fungsi untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja pegawai), dengan melihat besarnya *R Square*. Hasil perhitungan ini dapat dilihat pada tabel 4.9. berikut ini :

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate	Durbin Watson
1	.733	.538	.485	1.40995	1.2055

a Predictors: (Constant), tot, tot_x1, tot_x2

b Dependent Variable: tot_y

Berdasarkan tampilan output *model summary* pada tabel 4.8, besarnya *adjusted R2* (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah 0,538, atau 53,8%. Hal ini berarti sebesar 53,8% kemampuan model regresi penelitian ini dapat menerangkan variabel dependen. Artinya 53,8% variabel kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel independen dalam hal ini motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya ($100 - 53,8\% = 46,2\%$), hal ini dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini.

B. Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tingkat signifikansi 5%. Variabel Motivasi kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan pada hasil Uji-F yang menghasilkan sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05,- ($0,000 < 0,05$) maka hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan terhadap koefisien regresi motivasi kerja (X_1). Hasil Uji-t hitung menunjukkan nilai 2.061,- pada tingkat nilai probabilitas (sig-t) = 0.000,- lebih kecil dari α 0,05 (sig-t . $0,000 < \alpha$ 0,05). Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Nilai ini dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi adalah salah satu factor dalam pengambilan keputusan seorang pegawai untuk bekerja lebih baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Perhitungan terhadap koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) hasil menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,468, dengan t-hitung sebesar 0,279,- pada tingkat nilai probabilitas (sig-t) = 0,219, lebih besar dari α 0,05 (sig-t . $0,219 > \alpha$ 0,05). Nilai ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja pegawai secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil nilai sig t sebesar 0,219 . nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,219 > 0,05$) . jadi dapat di katakan bahwa ada pengaruh yang tidak signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset. Secara empiris dilapangan disiplin kerja dapat atau mampu mempengaruhi kinerja pegawai untuk melakukan pekerjaan, karena setiap orang juga mempunyai pendapat dan cara mereka masing- masing dlam menilai apakah sudah disiplin pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat membuahkan target.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil sig t lebih kecil ($0,010 < 0,05$) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Pemberian kompensasi kepada pegawai sangatlah penting, karena dengan adanya kompensasi tersebut maka pegawai akan merasa senang karena hasil kerja mereka akan mendapat imbalan atau balas jasa yang sesuai, sehingga mereka lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Hasil Uji-F, pada tingkat signifikansi 5%. Variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, keadaan ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi = 0.000,- lebih kecil dari $\alpha 0,05$ (Uji-f. $0,000 > \alpha 0,05$).
2. Hasil Uji-t pada tingkat signifikansi $\alpha 0,05$,- variabel independen Motivasi kerja, secara parsial (masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, keadaan ini di tunjukan dengan nilai t-tabel sebesar = 2,061,- pada tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 (sig-t. $0,000 < \alpha 0,05$).
3. Hasil Uji-t pada tingkat signifikansi $\alpha 0,05$,- variabel independen disiplin kerja, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-tabel sebesar = 0,279,- pada tingkat nilai signifikan sebesar 0,219 (sig-t. $0,0219 > \alpha 0,05$).
4. Hasil Uji-t pada tingkat signifikansi $\alpha 0,05$,- dengan variabel independen kompensasi, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung, sebesar = 0,623,- pada tingkat nilai signifikan sebesar = 0,010 (sig-t. $0,0010 > \alpha 0,05$).
5. Hasil analisis data lainnya terlihat bahwa besarnya *R Square* (Koefisien determinasi) adalah 0.538 atau 53,80%. Hal ini berarti 53,80% kemampuan model regresi ini menerangkan bahwa variabel dependen (kinerja pegawai) 53,80 % dipengaruhi oleh perubahan variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi). Sedangkan sisanya ($100\% - 53,80 = 46,20\%$) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di analisis dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah dan Wajdi. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi Manajemen. UMS.Vol.12. No.1. Surakarta.
- Edi Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Faustino Elina. (2011). Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung. Jurnal Organisasi dan Manajemen. USBRJ. Vol.I, No:1 (49- 58). Bandar Lampung.
- Cardoso Gomes. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Handoko, Hani, 2001, *Metode-metode Penilaian Kinerja*, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prabu Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFA BETA.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (2011). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Wilson Binangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. (2009; 7). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat