



PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN JENEPONTO

M.Yusuf¹, Saban Echdar², Maryadi³

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia

Email : yusuf17@gmail.com , saban.echdar@gmail.com , maryadi@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan menganalisis (1) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai, secara parsial dan simultan, (2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, bertujuan untuk menguji teori dengan kenyataan lapangan melalui pengukuran pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Sampel penelitian ini berjumlah 57 responden, dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menunjukkan: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi Kerja, Disiplin dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

Abstract

The study aims to analyze (1) The Effect of Work Motivation, Discipline and Compensation on employee performance, partially and simultaneously, (2) The most dominant variable influencing Employee Performance. This research uses a quantitative descriptive approach, aims to test the theory with the reality of the field through measuring the effect of independent variables on the dependent variable. The sample of this study was 57 respondents, using multiple linear regression analysis. Hypothesis testing shows: Motivation has a significant effect on employee performance, Work discipline has a significant effect on employee performance, Compensation has a significant effect on employee performance, Work Motivation, Discipline and Compensation simultaneously has a positive and significant effect on employee performance. Compensation is the most dominant variable influencing the performance of employees in the Jeneponto Regency BAPPEDA.

Keywords: Work Motivation, Discipline, Compensation and Employee performance.

PENDAHULUAN

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi dalam jangka waktu tertentu. Hal ini menandakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup organisasi.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai, 2013) bahwa kinerja pegawai



adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2009). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai, 2013).

Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkannya. Menurut

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi dari pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Agar kinerja pegawai dapat meningkat, diperlukan motivasi, disiplin dan kompensasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Setiawan, 2013).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2010). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku.

Motivasi kerja menurut Gibson (2009) adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan. Motivasi memiliki komponen dalam dan luar, komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis.

Motivasi adalah dorongan yang memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Manullang, 2012). Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan (Martoyo, Susilo, 2009).

Sedangkan menurut Hasibuan (2010) pemberian motivasi pada pegawai bertujuan untuk: a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai; b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja; c) Meningkatkan produktivitas kerja; d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; dan e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.



Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2009), disiplin kerja pegawai adalah bagian dari faktor kinerja.

Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan

Disiplin kerja besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan,2009) Bagi organisasi, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi merupakan alat pengikat organisasi terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor pendorong menjadi pegawai. Dengan demikian kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam memperlancar jalannya roda organisasi. ,sekaligus mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kompensasi menurut Hasibuan (2010) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan yang diterima oleh karyawan. Menurut Simamora (2009) terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Menurut Rivai (2013) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2010).

Dale Yoder (dalam Hasibuan,2010) mengemukakan: *the payment made to member of work team for their participation*, artinya balas jasa dapat membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi (Hasibuan, 2010). Seseorang mau bekerja karena adanya sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya membawa kepada sesuatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya (Anoraga, 2009). Bila kompensasi yang dibayarkan secara benar maka para pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi pegawai sebab besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, fungsi pemberian kompensasi merupakan tugas yang sangat sulit bagi manajemen. Karena fungsi ini juga berhubungan

dengan penghargaan yang diberikan secara layak dan adil terhadap para karyawan sesuai dengan kontraposisi mereka atas jasa yang diberikan untuk menunjukkan aktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Saban, Echdar, 2017). Penelitian dilakukan di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto selama bulan Desember 2019. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 57 orang, Tehnik pengumpulan data melalui kuesioner dan studi pustaka. Uji intrumen penelitian digunakan uji Validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas. Untuk uji hipotesis digunakan Uji t (parsial), Uji F dan uji Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dari table berikut.

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Variabel

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Motivasi (X₁)			
Dorongan tujuan	0,717	0,1680	Valid
Semangat kerja	0,802		Valid
Inisiatif	0,805		Valid
Cemas tertunda pekerjaan	0,784		Valid
Tanggung jawab	0,762		Valid
Disiplin kerja (X₂)			
Kehadiran	0,686	0,1680	Valid
Ketaatan	0,768		Valid
Ketepatan waktu	0,771		Valid
Perilaku	0,801		Valid
Disiplin Kerja (X₃)			
Kehadirn	0,587	0,1680	Valid
Ketaatan	0,805		Valid
Ketepatan waktu	0,788		Valid
Sanksi hukum	0,802		Valid
Perilaku	0,678		Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Kualitas kerja	0,497	0,1680	Valid
Kuantitas kerja	0,740		Valid
Tepat waktu	0,576		Valid
Efektivitas kerja	0,650		Valid
Kemandirian	0,661		Valid

Hasil uji validitas di atas memperlihatkan bahwa nilai r_{hitung} setiap indikator lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , hal ini berarti indikator dari variabel bebas dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Indikator Variabel

	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,911 > 0,70	Reliabel
Disiplin kerja	0,907 > 0,70	Reliabel
Kompensasi	0,878 > 0,70	Reliabel
Kinerja pegawai	0,762 > 0,70	Reliabel

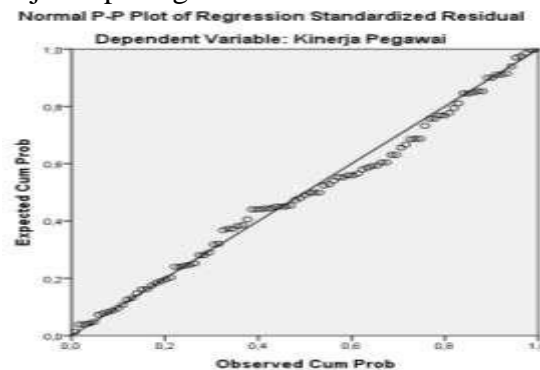
Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel di atas diketahui bahwa cronbach alpha (α) dari masing- masing indikator lebih besar dibanding standar reliabilitas. Hal ini menunjukkan indikator dinyatakan handal reliabel sebagai alat ukur variable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas disajikan pada gambar berikut berikut.



Gambar 1. Uji Normalitas

Hasil grafik normal p-p plot menunjukkan bahwa titik pada grafik berhimpit mengikuti garis diagonal, sehingga data berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai terlihat pada table berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,46888273
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z		,656
Asymp. Sig. (2-tailed)		,783

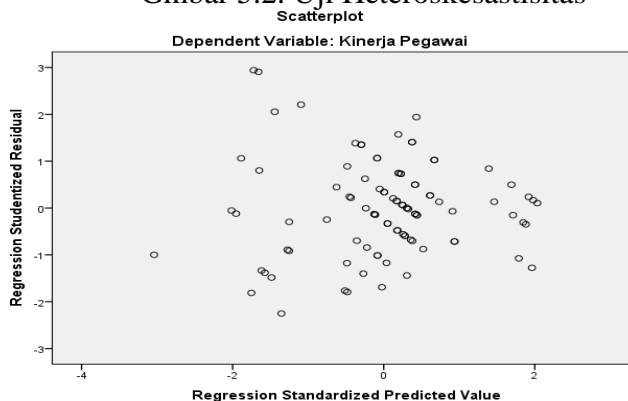
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa asymp (2-tailed) diatas 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dibawah ini terdapat gambar 2 heteroskedastisitas :

Gmbar 5.2. Uji Heteroskesastisitas



Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan nilai tolerance tidak ada satupun variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 0,1. Untuk hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 4.Uji Multikolonieritas
 Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi kerja	,893	1,120
Disiplin kerja	,811	1,232
Kompensasi	,753	1,328

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Analisis Regresi Linear Berganda

Proses analisa regresi linear berganda menggunakan program SPSS dan untuk hasilnya dapat di lihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta



1	(Constant)	1,072	,260	
	Motivasi kerja	,105	,049	
	Disiplin kerja	,151	,053	,155
	Kompensasi	,523	,073	,217 ,563

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil regresi maka akan dibuat persamaan linear antara semangat kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

$$Y = 1,072 + 0,105X_1 + 0,151X_2 + 0,523X_3$$

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dijelaskan pada table berikut :

**Tabel 6. Uji T (Parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.816	.340		2.398	.020
	Motivasi	.217	.065	.320	3.357	.001
	Disiplin Kerja	.175	.072	.253	2.448	.018
	Kompensasi	.401	.105	.408	3.835	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output tersebut diketahui bahwa nilai t tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H₀, maka harus ditentukan nilai-nilai t tabel yang akan digunakan. Nilai ini tergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikan yang digunakan. Dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05), berikut dijelaskan hasil pengujian secara parsial (uji t) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Pada tabel 6 diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada motivasi kerja sebesar 0,001 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Disiplin kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Pada tabel 6 diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada variable disiplin kerja sebesar 0,018 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Kompensasi (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Pada tabel 6 diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada variable kompensasi sebesar 0,000 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut :



Tabel 7. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.649	3	6.883	28.515	.000 ^a
	Residual	12.793	53	.241		
	Total	33.441	56			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui nilai F hitung sebesar 28,515. Nilai sig. sebesar 0,000 dibawah signifikan 5% (0,05). Dengan demikian disimpulkan tiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.549	.4921

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja, motivasi kerja.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar (0,549). Artinya 54,9% variasi variabel penilaian produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh variasi: motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), kompensasi (X3). Sedangkan sisanya 45,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar kajian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 6, dimana ttest yang diperoleh variable motivasi kerja (X1) adalah sebesar 3,357 > nilai ttabel 1,30, dengan signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,035 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien β yang kecil, menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula tingkat produktivitas kerja pegawai yaitu dengan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto.

2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 6, dimana ttest yang diperoleh variable disiplin kerja (X2) sebesar 2,448 > nilai ttabel 1,30, dengan signifikansi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,035 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien β yang cukup besar, menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai



yaitu variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 6 dimana ttest yang diperoleh variable kompensasi (X_3) sebesar $3,835 >$ nilai ttabel $1,30$, dengan signifikansi pada variabel kompensasi sebesar $0,005$ kurang dari alpha 5% ($0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto..

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output uji F (simultan) diketahui nilai F hitung sebesar 28.515 . Nilai sig. sebesar $0,000$ dibawah signifikan 5% ($0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiga variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ini dimana secara bersama-sama ketiga variable berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai, maka Badan Perencanaan Peangunan Peneitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) perlu mengambil langkah-langkah konkrit dalam rangka peningkatan motivasi, disiplin kerja dan kompensasi, sehingga diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu.

5. Variabel Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 6, diketahui bahwa nilai ttes yang diperoleh variable kompensasi adalah sebesar $3,835$ dengan signifikansi $0,000$, lebih besar dari nilai ttes variable motivasi ($3,357$ dengan signifikansi $0,01$) dan Disiplin kerja ($2,448$ dengan signifikansi $0,018$).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien β yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Jeneponto.

KESIMPULAN

1. Motivasi, disiplin kerja dan kopensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja kerja Pegawai.
2. Motivasi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SARAN

1. Variabel Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh, sehingga saran yang dapat diberikan terkait hal ini adalah pihak BAPPEDA perlu meningkatkan kompensasi pegawai secara bertahap agar kinerja pegawainya dapat meningkat lagi.
2. Disamping peningkatan kompensasi, pihak BAPPEDA juga perlu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai agar semangat kerja dan dan ketaatan pegawai pada aturan dapat lebih ditingkatkan sehingga pada giliannya kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, S. dan Ahmadi K. I. (2010). Proses Pembelajaran Kreatif dan Inovatif. Dalam Kelas. Jakarta : Prestasi Pustaka Raya.
- Anoraga, Panji. 2009. Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta. Arikunto, Suharsimi. 2006.
- Dessler, Gary.2009.Manajeen Personalialia.Jakarta:Prehalindo
- Gibson, et al.2009. Organisasi dan Manajemen. Edisi ke empat. Jakarta; Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hakim, Abdul. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- M.Manulang.2012.Dasar-Dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta: Gajah Mada Press
- Rivai. H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Ed. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Judge, Stephen P & Timothy A.2009.Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba
- Saban,Echdar.2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Pelatihan Otomotif. Bandung Edisi Dua. Mandar Maju.
- Setiawan .2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang
- Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga, Cetakan kedua. Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Susilo Martoyo, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press