

OPTIMALISASI KINERJA PEGAWAI MELALUI PENINGKATAN DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI FINANSIAL PADA BADAN PENGELOLAH KEUANGAN DAERAH KABUPATEN TAKALAR

Fazriyanto Y. Ntau^{*1}, Saban Echdar², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}fazriyanto@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh disiplin, motivasi kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai, 2) Pengaruh disiplin, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai, 3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai, 2) Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai, 3) Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai, 4) Variabel Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja, 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Disiplin kerja.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze: 1) The effect of discipline, work motivation and compensation partially on employee performance, 2) The effect of discipline, work motivation and compensation simultaneously on employee performance, 3) The most dominant variables affect employee performance at the Financial Management Agency. Takalar Regency area.

The results showed that: 1) Work Discipline Variable had a positive and significant effect on employee performance variable, 2) Motivation variable had a positive and significant effect on employee performance variable, 3) Compensation variable had a positive and significant effect on employee performance variable, 4) Work discipline variable, Work Motivation, Compensation simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable, 5) The most dominant variable that affects performance is the work discipline variable.

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

PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan (Koesmono: 2005). Sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi (Lolowang, Adolfina, Lumintang: 2016). Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Pengembangan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivisumber daya manusia di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan (Noer, Trang, dan Uhing: 2017).

Sumber Daya Manusia sangat penting sebagai pendukung pertumbuhan ekonomi suatu negara; dengan demikian, ketika suatu negara memiliki sumber dayamanusia yang berkualitas, ia akan menjadi negara yang sukses; Selain itu, sumber daya manusia atau pekerja yang berkualitas dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan. Memiliki sumber daya manusia yang hebat memerlukan dukungan manajemen atau manajemen yang kompeten, serta dedikasi dari dalam. Hal ini didukung oleh pendapat Suwatno (2011), bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku *dan* penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Sumber Daya Manusia manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir (akal budi) yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik (kecakapan atau keterampilan) yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir merupakan kecerdasan (modal dasar) yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, di mana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari cara atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia.

Peran *dan* pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, pelayanan pelayanan menuju pencapaian tujuan organisasi.

Apabila di *dalam* organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang berkinerja baik untuk mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi. Untuk itu diperlukan kemampuan disiplin dan motivasi kerja yang tinggi dari pegawai agar tugas dan tanggung jawabnya dapat dilaksanakan dengan, yang pada gilirannya berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Organisasi memiliki peran dan fungsi vital dalam membangun kualitas kinerja para pegawai dengan *menumbuhkan* disiplin dan motivasi kerja tinggi dalam upaya memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Organisasi adalah suatu sistem yang mengatur tata kelola dari setiap unsur dan saling mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya, apabila terdapat ketimpangan atau salah satu sub sistem yang tidak berjalan, maka akan mempengaruhi sub sistem yang lain (Dahlan, Hasim, Hamdan, 2017; Al Fatta, 2007; Jamaluddin, Salam, Yunus, & Akib, 2017; Saggaf, Salam, Kahar, & Akib, 2014; Tadampali, Hadi, & Salam, 2016; Toha, 2014).

Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan upaya pembinaan dan pengembangan profesionalisme pegawai (SDM) karena kualitas sumber daya manusia memiliki peran yang sangat sentral pada sebuah organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat/publik (Baedhowi, 2007; Yullyanti:

2009). Pegawai merupakan ujung tombak dari peran organisasi yang dimiliki oleh sebuah tatanan organisasi berfungsi sebagai penggerak dalam pengelolaan sumberdaya lainnya sehingga harus digunakan dengan baik dan benar serta efektif dan efisien sesuai dengan peran dan fungsi riil organisasi (Yullyanti: 2009). Untuk lebih mengembangkan peran sumber daya manusia, pembangunan aparatur pemerintah diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur agar lebih bersikap arif dan bijaksana serta berdedikasi yang tinggi terhadap pengabdian, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal sesuai tuntutan perkembangan zaman yang berlangsung selama ini (Husain, Nawawi, Yunus: 2011).

Kinerja adalah cara berperilaku yang benar-benar ada yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang disajikan oleh karyawan seperti peniruan karakter mereka di *suatu* perusahaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian tugas yang telah dibebankan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan. ”Kinerja pegawai adalah suatu prestasi atau usaha penting dalam upaya meningkatkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Karyawan merupakan suatu aset yang paling berharga bagi perusahaan karena karyawan yang berperan penting dalam perusahaan untuk melaksanakan tugas dan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan harus maksimal dalam bekerja agar perusahaan mampu bersaing dan lebih unggul dibanding dengan perusahaan lain” Tiwi Hartanti (2020).

Untuk *meningkatkan* kinerja pegawai, banyak factor yang dapat mempengaruhi dan perlu dikembangkan, antara lain disiplin, motivasi kerja dan kompensasi. Disiplin menurut Arianto, D, (2013) adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. “Disiplin adalah sikap dan kemauan dari seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin sebagai penerapan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi” (Mangkunegara dan Waris, 2015).

Disiplin kerja menurut Wulandari, A., dan Alamanda, (2012) adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang *berlaku* dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi.

Pentingnya disiplin kerja ini telah dikemukakan oleh Nur Kurniawati Z (2019) dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Penelitian* yang sama dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aia Zakiyudin (2016) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian **Resti Yulistria, et al (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Siagian (2016), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan *menunaikan* tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang

telah ditentukan sebelumnya. Menurut Yoesana, (2013), motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai suatu tujuan, baik tujuan individu ataupun organisasi tempat mereka bekerja dengan rela dan mau untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya dalam rangka memenuhi *keinginannya*.

Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan *terdorong* untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan peribadinya akan terpelihara pula (Busro, 2018).

Pentingnya motivasi kerja ini dikemukakan oleh Inando, Eric (2021) dalam penelitiannya tentang Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menyimpulkan bahwa *motivasi* kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Arismunandar Bagus (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kurniawati (2015) dan Herawati (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja cukup baik dan mempunyai hubungan yang kuat serta terdapat pengaruh yang cukup besar antara motivasi terhadap tingkat kinerja karyawan.

Aspek lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat berwujud secara fisik *ataupun* non fisik. Kompensasi wajib dihitung dan diserahkan kepada karyawan berdasarkan pengorbanan yang disesuaikan dengan kinerja para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2012), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan *sebagai* imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang.

Marihot dalam Mangkunegara (2013) mengatakan, “kompensasi adalah segala imbalan yang diperoleh oleh karyawan sebagai konsekuensi dari penyelesaian pekerjaan *dalam* perusahaan dalam bentuk yang *ataupun* bentuk lainnya. Imbalan tersebut diserahkan berupa gaji, insentif, upah, dan tunjangan (hariraya, kesehatan, transportasi, makan, dan sebagainya)”. Secara teknis pembayaran kompensasi dapat dikaitkan langsung dengan performa kerja dengan pemberian berupa gaji, bonus, komisi. Pada kondisi ini dapat dinamakan dengan kompensasi langsung. Namun ada pula yang tidak berkaitan secara langsung dengan kinerja karyawan dan diserahkan dalam bentuk tunjangan. Kompensasi tidak langsung bertujuan pula untuk menciptakan ketenangan dan kepuasan karyawan akan kondisi finansial jangka panjang jika tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Pentingnya kompensasi ini dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2013) bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive di dalam hubungan kerja. Sedangkan Tohardi (2011) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi yang dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka hal *tersebut* dapat

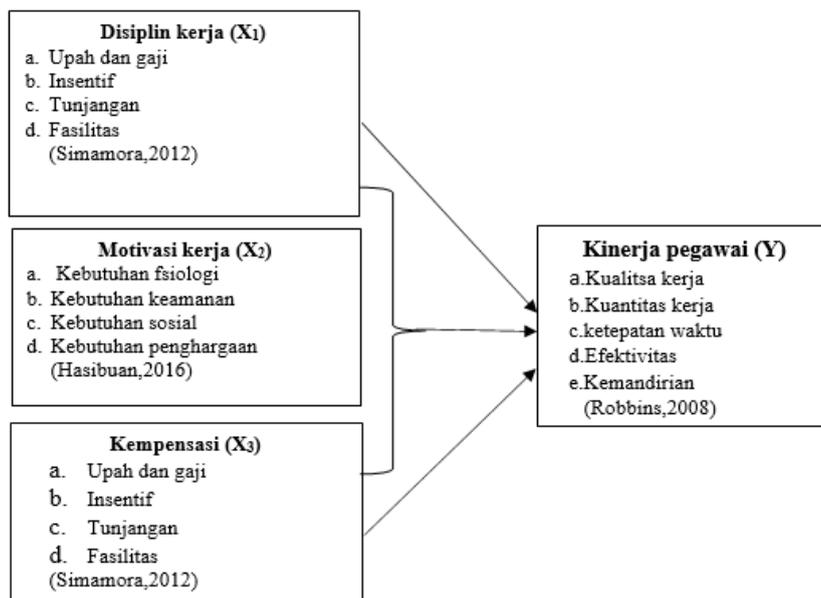
merupakan sumber kecemburuan sosial.

Berdasarkan uraian di atas dan beberapa penelitian terdahulu, maka jelas bahwa masalah disiplin, motivasi kerja dan kompensasi menjadi penting dan perlu mendapat perhatian dari pimpinan organisasi, khususnya pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Takalar. Sebab dengan disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi finansial yang memadai yang diberikan kepada pegawai oleh kepalaBadan,maka dapat dipastikan pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh tanpapamrih sesuai dengan tupoksinya masing-masing, yang hal ini berarti kinerjapegawai akan meningkat secara signifikan.

Fenomena yang ada pada Badan Pengelolah Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Takalar saat ini yang *berkaitan* dengan variabel-variabel di atas adalah bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan, masih belum sungguh-sungguh melaksanakan tugas-tugas dengan baik, hal ini disebabkan karena kompensasi yang diterima dianggap belum memadai dalam memenuhikebutuhannya, demikian juga kepuasan kerja sebagian besar pegawai masih rendah akibatnya pekerjaan dan tugas-tugas sesuai dengan tupoksinya belum dilaksanakandengan baik dan optimal.

Oleh sebab itulah Kepala Badan perlu mengambil langkah-langkah strategis dalam rangka meningkatkan disiplin, motivasi kerja, dan peningkatan kompensasi yang memadai dan adil. Jika ketiga variable tersebut dapat ditangani dengan baik, maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan meningkat, yang pada gilirannya kinerja organisasi juga semakin meningkat.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Disiplin, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.
2. Disiplin, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

- Variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Saban, Echdar (2017) adalah pendekatan yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Variabel dalam penelitian meliputi: variabel independent (disiplin, motivasi kerja dan kompensasi) dan variabel dependen (kinerja pegawai).

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupten Takalar. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yakni pada bulan Juni dan Juni 2022.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Badan Pengelolah Keuangan Daerah Kabupaten Takalar berjumlah 75 orang. Oleh karena populasi penelitian ini di bawah 100 orang, maka menurut Saban, Echdar (2017) semua populasi bagusnya dijadikan sebagai sampel penelitian, artinya menggunakan teknik sampel jenuh. Jadi, jumlah sampel penelitian ini adalah sama dengan jumlah poulasi yakni sebanyak 75 orang responden.

Metode Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner/angket kepada responden penelitian yang berada di lokasi penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (Construct Validity), dilakukandengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%.

Tabel 1. Tabel Uji Instrumen-Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Disiplin Kerja)	X1.1	0.637	0.227	0,000	Valid
	X1.2	0.644	0.227	0,000	Valid
	X1.3	0.803	0.227	0,000	Valid
	X1.4	0.661	0.227	0,000	Valid
	X1.5	0.768	0.227	0.000	Valid
X2 (Motivasi kerja)	X2.1	0.802	0.227	0,000	Valid
	X2.2	0.761	0.227	0,000	Valid
	X2.3	0.799	0.227	0,000	Valid
	X2.4	0.810	0.227	0,000	Valid

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X3 (Kompensasi)	X2.5	0.688	0.227	0,000	Valid
	X3.1	0.684	0.227	0,000	Valid
	X3.2	0.768	0.227	0,000	Valid
	X3.3	0.811	0.227	0,000	Valid
	X3.4	0.726	0.227	0,000	Valid
	X3.5	0.734	0.227	0,000	Valid
Y (Kinerja pegawai)	Y1	0.618	0.227	0,000	Valid
	Y2	0.812	0.227	0,000	Valid
	Y3	0.700	0.227	0,000	Valid
	Y4	0.911	0.227	0,000	Valid
	Y5	0.911	0.227	0,000	Valid

Sumber data di olah

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.227 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja pegawai (Y) berada diantara 0.618 – 0.911. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.227 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Disiplin Kerja, Motivasi kerja, kompensasi, dan Kinerja pegawai adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

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. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2006). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2011).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Disiplin Kerja (X1)	0.738	0.60	Reliabel
2	Motivasi kerja (X2)	0.829	0.60	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0.794	0.60	Reliabel
4	Kinerja pegawai (Y)	0.849	0.60	Reliabel

Sumber data di olah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja karyawan pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan

reliable.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah memenuhi uji asumsi klasik maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat, dan selanjutnya akan di uji apakah ada pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-1.065	.991		-1.074	.286	
	Disiplin Kerja	.679	.073	.646	9.365	.000	.309
	Motivasi Kerja	.218	.055	.215	4.003	.000	.511
	Kompensasi	.165	.061	.167	2.684	.009	.378

Sumber data di olah

Berdasarkan Tabel 3. maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = -1.065 + 0.679X_1 + 0,218X_2 + 0,165X_3 + 0.322$$

Dimana :

- Y = Kinerja pegawai
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Motivasi kerja
- X3 = Kompensasi
- E = Standar error

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa

1. Nilai constanta adalah (-1.065) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-1.065)
2. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0.679 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Motivasi kerja (X2), kompensasi (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0.679%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja
3. Nilai koefisien regresi Motivasi kerja adalah 0,218 artinya jika variabel Motivasi kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X1), Kompensasi (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,218 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja
4. Nilai koefisien regresi Kompensasi adalah 0,165 artinya jika variabel Kompensasi (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi

kerja (X2) dan konstanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,165 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berkontribusi positif terhadap kinerja

Uji t (Secara Parsial)

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Disiplin kerja Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap kinerja pegawai

1) Uji Hipotesis 1 (Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 9.365 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.992. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung > ttabel = 9.365 > 1.992$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai signifikan dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja, Maka Hipotesis I diterima**

2) Uji Hipotesis 2 (Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.003 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.992. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung > ttabel = 4.003 > 1.992$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima**

3) Uji Hipotesis 3 (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja)

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.682 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.992. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $thitung > ttabel = 2.682 > 1.992$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Lingkungan kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,009 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima**

Uji f (Secara Simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai (Y).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Bila nilai F lebih besar daripada maka H0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Hasil pengolahan data

menggunakan SPSS 25, ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 4. Tabel ANOVA (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.034	3	134.345	203.322	.000 ^b
	Residual	46.913	71	.661		
	Total	449.947	74			

Sumber data di olah

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 203.322 lebih besar daripada 2,49 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (136.145 > 2,49) **maka hipotesis IV diterima.**

Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tampilan output model summary pada tabel 5.13, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan adalah 0,896 Nilai ini menunjukkan bahwa 89.6% .Semakin besar angka *R Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkna bahwa 89.6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabelindependen yaitu Disiplin kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3), sedangkan sisanya 10,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determoinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.946 ^a	.896	.891	.813	2.318

Sumber data di olah

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Disiplin Kerja tberpengaruh terhadap kinerja diperoleh nilai thitung sebesar 9.365 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.992 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung $t_{tabel} = 9.365 > 1.992$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0.000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja.**

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja,berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan invetaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di

dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Takalar.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja diperoleh nilai thitung sebesar 4.003 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.992. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} = 4.003 > 1.992$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Takalar, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan daripada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardityo (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul (Sunarto, 2005:10). Karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2012) berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja diperoleh nilai thitung sebesar 2.684 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.992. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} = 2.684 > 1.992$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompensasi secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan dan

Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Takalar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Warsidi (2014) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerjanya yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 203.322 lebih besar daripada 2,49 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($203.322 > 2,49$) Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) **berpengaruh terhadap kinerja**.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2005) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Organisasi dan Motivasi Kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya dengan hasil penelitian Hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari Komunikasi terhadap kinerja organisasi, ada pengaruh signifikan dari kinerja organisasi terhadap Motivasi Kerja, ada

pengaruh signifikan dari Komunikasi terhadap Motivasi Kerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan dari Komunikasi melalui kinerja organisasi terhadap Motivasi Kerja karyawan.

Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Disiplin kerja (X1), karena $\beta = 0,679$ dan P value = 0,000, sehingga variabel disiplin kerja (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Nilai p value X1 ($0,000 < 0,05$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,679$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Takalar. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai thitung $> t_{tabel}$ ($9.365 > 1.992$) Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$.
2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Takalar. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai thitung $> t_{tabel}$ ($4.003 > 1.992$) Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$.
3. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Takalar. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai thitung $> t_{tabel}$ ($2.684 > 1.992$) Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.009 < 0,05$.
4. Variabel Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai Fhitung $> t_{tabel}$ ($203.322 > 2.49$) Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$.
5. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil analisa di mana nilai X1 (Disiplin kerja), karena $\beta = 0.679$ dan P value = 0,000. Karena nilai β (X1) yang paling besar dan nilai (P value $0,000 < 0,05$), maka variabel Disiplin kerja (X1) yang paling dominan

DAFTAR PUSTAKA

- Edy, Sutrisno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.

- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 2*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.
- Inando, Eric. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Undergraduate (S1) thesis*. Universitas Muhammadiyah Malang
- Insyiah, A. J., Badaruddin, B., & Asniwati, A. (2022). Pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Upt Pendapatan Samsat Wilayah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6), 1076-1085.
- Kamaluddin, L. A., Firman, A., & Agussalim, A. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Resti, Yulistria., Eka, Putri, Handayani., Tiara, Nurmalsari. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Krista Sejahtera Bandung, *Jurnal AKSARA PUBLIC Volume 2 Nomor 4 Edisi Desember 2018* (193-212)
- Saban, Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.