

## Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sumbergempol

Rr. Niken Arie Maharani, Sonny SM Laksono  
Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

### Abstrak

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai criteria tersendiri dalam menentukan kualifikasi sumber daya manusia (SDM). Faktor SDM berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Melalui kinerja organisasi mampu membuat ukuran nilai atau standar tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlu memperhatikan beberapa faktor, antara lain motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi seperti yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Camat Sumbergempol, baik secara parsial maupun bersama-sama atau simultan.

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 30 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol. Penentuan sampel menggunakan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan angket (questionnaire). Analisis yang digunakan adalah uji kualitas, uji asumsi dan regresi berganda dengan uji t dan uji F.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol, (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol, (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol, (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol membutuhkan motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerjanya.

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

### Abstract

*A company or organization has their own criteria in determining human resource qualification. Human resources influence the improvement of employee performance. Through employee performance, organization is able to make certain standard to achieve their goal. In improving employee performance, it should consider some factors, such as motivation, discipline and compensation, which are used in this research.*

*The objective of this research is to determine the influence of motivation, discipline and compensation towards employee performance at Sumbergempol District Office, either partially or simultaneously.*

*This research is a causal comparative with quantitative approach. It uses 30 respondents as population whom are employees of Sumbergempol District Office. The sampel technique uses Proportional Stratified Random Sampling. The primary data is collected by using questionnaire. The data analysis method used in this research is quality test, assumption test and multiple linear regression test which is reinforced by t test and F test.*

*The reasearch result indicates: (1) There is positive and significant influence of motivation towards employee performance at Sumbergempol District Office , (2) There is positive and significant influence of discipline towards employee performance at Sumbergempol District Office, (3) There is positive and significant influence of compensation towards employee performance at Sumbergempol District Office, (4) There is positive and significant influence of motivation, discipline and compensation towards employee performance simultaneously at Sumbergempol District Office. Therefore, it can be concluded that the employees of Sumbergempol District Office need motivation, discipline and compensation in order to improve their performance.*

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

### Latar Belakang Teoritis

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk

dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Menurut Bangun (2012; 231) kinerja karyawan 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 Karyawan 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 competitor menurut Wirawan (2009; 7), 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 Kantor Camat Sumbergempol, 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.

Pentingnya motivasi kerja menurut Kadarisman (2012: 292-296) adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan motivasi kerja adalah 1) untuk mengubah perilaku karyawan 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. Kurangnya motivasi kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga kinerja mereka dapat menurun (Kadarisman (2012: 292-296)).

Selain motivasi kerja, menurut Sastrohadiwiryono (2002: 291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai Disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jika dilihat dari disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol masih kurang. 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.

Fakta penting lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi menurut Nawawi (2005; 315) adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan karyawan, THR dan jaminan kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus (Hasibuan (2006; 118)). Tujuan kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Indikator-indikator Kompensasi adalah gaji, jaminan kesehatan, kesejahteraan karyawan, dan bonus. Jika pemberian Kompensasi tidak merata maka karyawan akan merasa iri dengan karyawan lain dan dapan

menurunkan semangat kerja. Dengan pemberian kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya motivasi yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya Disiplin kerja dan kompensasi maka kinerja karyawan 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 mengadakan penelitian dengan judul sebagai berikut, **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol”**.

#### **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 Bangun (2012:11) motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan 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.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

#### **Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo (dalam

Sutrisno, 2010), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Sastrohadwiryono (2002; 291).

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

#### **Kompensasi**

Menurut Nawawi (2005: 315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2006: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sastrohadwiryono (2002: 181).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Kinerja Pegawai**

Bangun (2012: 231) menjelaskan bahwa kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Prawirosentono (2008:2) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut Mangkunegara (2010: 9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini juga merupakan penelitian *Ex-post Facto*, dimana variabel bebas yang akan diteliti serta variabel terikat yang akan diteliti memiliki hubungan yang sudah ada sebelumnya. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan angka untuk menyimpulkan hasil penelitian.

**Subyek dan Objek Penelitian**

1. Subyek penelitian adalah pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol.
2. Obyek penelitian motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol.

**Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol yang jumlahnya sebanyak 30 karyawan.

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai dari seluruh populasi yang ada pada Kantor Camat Sumbergempol. Teknik pengambilan

sampel adalah menggunakan *Proportional Stratified Random Sampling*. Berikut ini adalah jumlah sampel untuk masing-masing Seksi pada Kantor Camat Sumbergempol:

No	Seksi	Populasi	Sampel
1	Sekretariat	10	6
2	Pemerintahan	5	5
3	Pemberdayaan Masyarakat	5	5
4	Pelayanan Publik	6	6
5	Kesejahteraan Masyarakat	4	4
6	Ketentraman Ketertiban	4	4
JUMLAH			30

**Variabel dan Definisi Operasional**

**1. Variabel**

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Motivasi kerja ( $X_1$ )
- 2) Disiplin Kerja ( $X_2$ )
- 3) Kompensasi ( $X_3$ )
- 4) Kinerja pegawai ( $Y$ )

**2. Definisi Operasional**

Definisi operasional dari variabel-variabel tersebut adalah:

**Motivasi kerja**

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.

Indikator-indikator pada motivasi kerja berikut yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam penelitian ini sesuai teori yang dikemukakan oleh Kadarisman (2012: 292-296), yaitu:

- 1) Kebutuhan
- 2) Sikap
- 3) Kemampuan
- 4) Pembayaran atau gaji
- 5) Keamanan pekerjaan
- 6) Hubungan sesama pekerja
- 7) Pujian
- 8) Pekerjaan itu sendiri

### Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Untuk mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini menggunakan indikator-indikator sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:194), sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (pengawasan melekat)
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan kemanusiaan

### Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mengukur variabel kompensasi digunakan indikator berikut sesuai teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2005: 315) sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Kesejahteraan karyawan
- 4) Insentif

### Kinerja pegawai

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

Untuk mengukur variabel kinerja pegawai maka digunakan indikator sebagai berikut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bangun (2012: 231):

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan

- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan kerjasama

Sebagai langkah berikutnya, peneliti melakukan uji validitas instrumen. Validitas adalah suatu cara uji coba yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2010: 221-222). Instrumen dinyatakan valid atau sah jika mempunyai validitas yang tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis faktor yang dikembangkan dalam SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variabel.

Menurut Arikunto (2010: 221-222), instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang dipercaya. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* karena angket atau kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini tidak terdapat jawaban yang bernilai salah atau nol.

Pada analisis data, setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka dilakukan pengujian hipotesis alternatif seperti yang dirumuskan sebelumnya. Sehingga akan diperoleh data yang bersifat kuantitatif atau data berupa angka. Analisis data merupakan inti dari penelitian, artinya dengan menganalisis data peneliti membuktikan diterima atau ditolaknya hipotesis yang telah peneliti sampaikan di awal penelitian. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode inferensial (Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi/R<sup>2</sup>, Model Persamaan, Uji Instrumen (Validitas, Reabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas/Homoskedastisitas), Analisis Regresi Sederhana dan Analisis Regresi berganda.

**Hasil Dan Pembahasan Analisis Deskriptif**

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Deskriptif**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi	30	1.00	2.63	3.63	3.4283	.25830	.067
Disiplin	30	1.00	2.60	3.60	3.4033	.26650	.071
Kompensasi	30	1.00	2.75	3.75	3.4607	.26197	.069
Kinerja	30	1.19	2.45	3.64	3.4127	.32691	.107
Valid N (listwise)	30						

- 1) Variabel Motivasi kerja pada Kantor Camat Sumbergempol rata-rata responden menjawab dengan Mean 3,4283 dan Standar Deviasi (SD) 0,25830 antara skor 3-4 hasil antara cukup baik dan baik.
- 2) Variabel Disiplin kerja pada Kantor Camat Sumbergempol rata-rata responden menjawab dengan Mean 3,4033 dan Standar Deviasi (SD) 0,26650 antara skor 3-4 hasil antara cukup baik dan baik.
- 3) Variabel Kompensasi pada Kantor Camat Sumbergempol rata-rata responden menjawab dengan Mean 3,4607 dan Standar Deviasi (SD) 0,26197 antara skor 3-4 hasil antara cukup baik dan baik.
- 4) Variabel Kinerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol rata-rata responden menjawab dengan Mean 3,4127 dan Standar Deviasi (SD) 0,32691 antara skor 3-4 hasil antara cukup baik dan baik.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	T hitung	Sig.	VIF
(Constant)	-0,866		-4,407	0,000*	
Motivasi	0,343	0,271	2,149	0,041**	8,127
Disiplin kerja	0,507	0,413	3,225	0,003*	8,393
Kompensasi	0,399	0,319	2,715	0,012**	7,084
R <sup>2</sup>	0,949	Keterangan:			
R	0,974	*Signifikan pada level 1%			
F-hitung	161,917	**Signifikan pada level 5%			
Sig. F	0,000				
Alpha (α)	5% (0,05)				

**1) Uji t**

- a) Pengaruh motivasi kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Sumbergempol. Berdasarkan Tabel 2, motivasi kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Sumbergempol. Bukti ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,149 (t hitung > t tabel 2,056) dengan tingkat signifikansi 0,041 < 0,05.
- b) Pengaruh disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Sumbergempol. Berdasarkan Tabel 2, disiplin kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Sumbergempol. Bukti ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,225 (t hitung > t tabel 2,056) dengan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05.
- c) Pengaruh kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor

Camat Sumbergempol. Berdasarkan Tabel 2, kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Sumbergempol. Bukti ini dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,715 (t hitung > t tabel 2,056) dengan tingkat signifikansi  $0,012 < 0,05$ .

## 2) Uji F

Dari hasil analisis uji ANOVA diperoleh nilai F sebesar 161,917 (F hitung > F tabel 2,96) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Sumbergempol.

## 3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dari hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh bahwa nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,949 atau 94,9%. Angka ini menunjukkan bahwa variabilitas perubahan kinerja pegawai (Y) 94,9% dijelaskan atau ditentukan oleh variabilitas perubahan motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_3$ ), sedangkan 5,1% dijelaskan atau ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## 4) Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel 2 (hasil analisis regresi linier berganda), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,271 (X_1) + 0,413 (X_2) + 0,319 (X_3)$$

Mengacu pada persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Koefisien motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,271 menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Sumbergempol. Jika motivasi kerja ( $X_1$ ) di kantor Camat Sumbergempol baik, maka tingkat kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 27,1%.
- b) Koefisien disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Sumbergempol. Jika disiplin kerja ( $X_2$ ) di kantor Camat Sumbergempol tinggi, maka tingkat

kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 41,3%.

- c) Koefisien kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,319 menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap tingkat kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Sumbergempol. Jika kompensasi ( $X_3$ ) di kantor Camat Sumbergempol tinggi, maka tingkat kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 31,9%.

## Kesimpulan Dan Rekomendasi

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di muka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sumbergempol.

### Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan kinerja pegawai dalam hal ketepatan waktu untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka. Sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Perlu adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan kerja pegawai dan hubungan yang baik antar sesama pegawai sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai.
3. Perlu adanya peningkatan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab masing - masing sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan juga meningkatkan kinerja pegawai.

4. Perlu adanya peningkatan pemberian tunjangan dan insentif kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

**Daftar Pustaka**

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arsyenda, Yoga. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS BAPPEDA Kota Malang. *Jurnal: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ERLANGGA.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hadi, Sutrisno. 1995. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Hamalik, Oemar. 2007. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hartono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat, Kemasyarakatan, Kependidikan dan Perempuan (LSFK2P).
- Hasan, M. Iqbal. 2005. *Statistik 1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Krisnanda, Nyoman Angga & Sudibya, I Gede Adnyana. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. *Jurnal: Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Universitas Udayana*.
- Maharani, Annisa. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. *Jurnal: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Pomalingo, Rivky. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol. 15 No. 05 : Hal. 528.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Rohmah, Wahyu Nur. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. *Skrripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat