

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN  
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA MANUSIA KARANGANYAR**

**Dwi Ratnasari<sup>1)</sup>**

<sup>1)</sup> Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA

**ABSTRACT**

*In this study the author has a goal to determine the effect of Compensation, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia in Karanganyar either partially or simultaneously. The author will use the Hypothesis that Compensation, Motivation, and Work discipline might significantly influence the performance of employees at Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia in Karanganyar either partially or simultaneously. Data required in this research are primary data obtained from questionnaires distributed to 42 respondents and secondary data obtained from literature study. Data analysis techniques used in this study using multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. The objective of data analysis in this study is to draw a conclusion partially that compensation, motivation and discipline of work have a positive and significant impact on employee performance at Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia in Karanganyar.*

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

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu elemen penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang melaksanakan dan mengatur serta menjalankan kegiatan organisasi tersebut. Individu menjadi motor penggerak jalannya organisasi, tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2012:9). Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa yang sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang telah dilakukan mereka kepada perusahaan.

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan memberikan motivasi sebagai dorongan karyawan untuk

bekerja lebih tekun. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2011:109).

Selain kompensasi dan motivasi, peningkatan kinerja juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja karyawan, karena apabila dalam pengelolaan disiplin kerja dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan ketaatan atau kepatuhan karyawan terhadap aturan-aturan perusahaan yang berlaku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Dengan adanya pemberian kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, pemberian motivasi sebagai pendorong semangat bekerja, dan menciptakan disiplin kerja kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan optimal.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka dalam penelitian ini penulis bermaksud mengangkat permasalahan yang terkait dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Adapun dalam penelitian ini fokus pada obyek yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar. Untuk itu dalam penelitian ini di beri judul : "PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KARANGANYAR.

## **PERUMUSAN MASALAH**

Dari urian latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan yang hendak dibahas, yaitu

apakah kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia karanganyar baik secara parsial maupun simultan ?

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Kinerja Pegawai**

Kinerja dalam penelitian ini adalah prestasi kerja dari para pegawai Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia karanganyardalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Kerja Sama
- e. Inisiatif

### **2. Kompensasi**

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh pemerintah kepada pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar sebagai balasan jasa atas hasil kerja yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Adapun indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. gaji
- b. upah
- c. insentif
- d. pekerjaan
- e. Lingkungan kerja (Pangabean, 2002: 76)

### **3. Motivasi**

Motivasi pegawai adalah dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan

yang telah direncanakan. Adapun indikator Motivasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

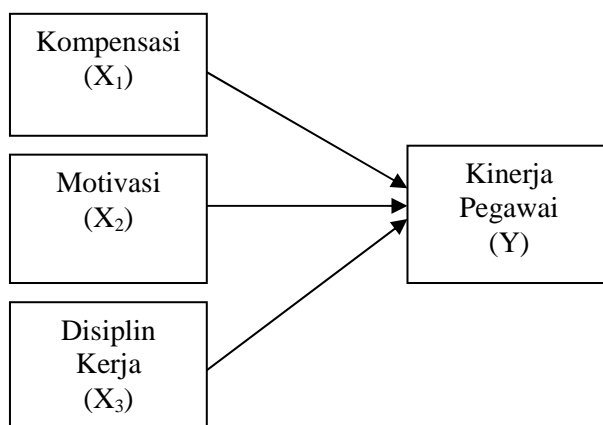
- a. Adanya dorongan akan kebutuhan psikologi
- b. Adanya kebutuhan akan keamanan
- c. Adanya dorongan kebutuhan sosial
- d. Adanya dorongan kebutuhan akan penghargaan
- e. Adanya dorongan kebutuhan akan aktualisasi diri. (Abraham Maslow dalam Robbin, 2006: 214)

#### 4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam penelitian ini merupakan segala sikap yang ditunjukkan oleh pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar. Adapun indikator Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan dalam peraturan kerja
- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi
- e. Bekerja etis (rivai, 2005: 444)

### KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Diduga Kompensasi,

Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar baik secara parsial maupun secara simultan.

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sedangkan berdasarkan bentuk penelitiannya, penelitian ini merupakan asosiasi karena menganalisa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuisioner kepada responden yang diambil dari keseluruhan sampel, dalam penelitian ini terdapat 42 responden. Data yang Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer hasil jawaban dari kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik diantaranya dengan uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Dari hasil uji t maka dapat diketahui bahwa nilai thitung > t tabel, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
  - a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar dapat diketahui bahwa nilai thitung > t tabel yaitu (2,643 < 2,0244) dan nilai signifikansi (p-value) < 0,005 yaitu (0,089 < 0,05), berarti Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis I dalam penelitian ini yang dinyatakan bahwa: “Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar”, terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini maka dapat diketahui apabila terdapat peningkatan variabel kompensasi pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar dapat diketahui bahwa nilai thitung > ttabel yaitu ( $2,537 > 2,0244$ ) dan nilai signifikansi (p-value) > 0,005 yaitu ( $0,015 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis ke-2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa: “Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar” terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini maka dapat diketahui apabila terdapat peningkatan variabel motivasi pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

- c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar dapat diketahui bahwa nilai thitung > ttabel yaitu ( $4,220 > 2,0244$ ) dan nilai signifikansi (p-value) < 0,005 yaitu ( $0,00 < 0,05$ ), berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar. Dengan demikian hipotesis ke-3 dalam penelitian ini yang dinyatakan bahwa: “Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar”, terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini maka dapat diketahui apabila terdapat peningkatan variabel kompensasi pada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Dari hasil uji hipotesis secara simultan pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar dengan uji F dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel yaitu ( $33,037 > 2,84$ ) dan signifikansi (p-value) < 0,05 yaitu ( $0,000 < 0,005$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar.

Dengan demikian hipotesis ke-4 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar” terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar.

3. Dari hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) dapat diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,701. Maka dapat diartikan bahwa proposi pengaruh variabel independen yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar sebesar 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan diatas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar.

4. Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Karanganyar.

## REFERENSI

- A.A Anwar prabu Mangkunegaran, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*, Penerbit PT. Remaja Rosda Karya Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2002 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Ardana, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Darsono, et.al , 2011 *Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2008. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Hariandja,2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, 2006 *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Akasara : Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2008 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_,2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Rivai, Veithzal, 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: Rajagrafindo.
- \_\_\_\_\_, 2005 Manajemen sumber Daya Manusia, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dkk, 2011, Corporate performance Management dari Teori ke Praktek, Bogor, Ghalia Industri.
- Robbins SP, et al, 2006 Perilaku Organisasi edisi 12, Jakarta : Salemba Empat Halaman 218.
- Samsudin, Sadili, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung
- Simamora, Henry, 2006 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Alfa Beta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_, 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wiludjeng, Sri SP, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke- 16. Jakarta : PT. Bumi Aksara.