

Laporan Hasil Penelitian
PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGELOLA KEUANGAN
PENDAPATAN DAN ASET DAERAH (BPKPAD)
KABUPATEN NIAS UTARA

Oleh:

Dr Drs MARLAN HUTAHAEAN MSi
TEMANASO HAREFA
NPM:1810101032



MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN
2020

PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Nias Utara

Jenis Penelitian : Terapan

Ketua Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Dr. Drs Marlan Hutahaean MSi
- b. NIDN : 0126066501
- c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
- d. Jabatan Struktural : -
- e. Golongan/Pangkat : IV A/ Pembina
- f. Program Studi : Magister Manajemen

Anggota Peneliti :

- a. Nama Lengkap : Temaso Harefa
- b. NPM : 1810101032

Lama Penelitian : 4 Bulan (September s/d Desember 2019)

Lokasi Penelitian : Kabupaten Tapanuli Utara

Biaya Penelitian : Rp. 5.000.000,- (Lima Juta Rupiah)

Sumber Biaya Penelitian : LPPM Universitas HKBP Nommensen

Medan, Desember 2019

Ketua Panitia

Disetujui
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Pantas H. Silaban, SE., MBA



Dr. Drs Marlan Hutahaean MSi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris: 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara, 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara, 3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara, dan 4. Pengaruh simultan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif dan dengan instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Objek penelitian ini adalah pegawai yang ada di lingkungan Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang pegawai yang sekaligus menjadi responden dalam penelitian ini. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Dengan menggunakan alat uji statistik SPSS 23, hasil penelitian ini menemukan bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara, 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara, 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara, 4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi kerja, Disiplin Kerja, kinerja

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
2.1. Landasan Teori.....	10
2.1.1. Kinerja Pegawai	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	11
2.1.1.3. Penilaian Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.4. Mengukur Kinerja Pegawai	15
2.1.2. Kompensasi	17
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi	17
2.1.2.2. Jenis-jenis Kompensasi	18
2.1.2.3. Indikator-indikator Kompensasi	20
2.1.2.4. Tujuan Kompensasi	20

2.1.3. Motivasi Kerja	22
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja	24
2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
2.1.4. Disiplin Kerja.....	27
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja	27
2.1.4.2. Pentingnya Disiplin Kerja.....	28
2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja.....	28
2.2. Penelitian yang Relevan	29
2.3. Kerangka Berfikir	32
2.3.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	33
2.3.3. Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	33
2.3.4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
3.1. Metode Penelitian.....	37
3.2. Populasi dan Sampel	37
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4. Variabel Penelitian	39
3.5. Instrumen Penelitian.....	39
3.6. Uji Coba Instrumen	41
3.7. Teknik Analisis Data	44
3.7.1. Uji Prasyarat Analisis	44
3.7.2. Uji Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51

4.1. Karakteristik Responden Penelitian.....	51
4.1.1. Jenis Kelamin	51
4.1.2. Lama kerja Responden	52
4.1.3. Pendidikan Responden	53
4.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	54
4.2.1. Uji Validitas.....	54
4.2.2. Uji Reliabilitas	57
4.3. Uji Asumsi Klasik.	58
4.4. Pengujian Hipotesis	62
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Nama Tabel	Halaman
Tabel 1.1.	Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kabupaten Nias Utara	3
Tabel 3.1.	Kisi-kisi Instrumen.....	40
Tabel 4.1.	Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2.	Karakteristik lama kerja Responden	51
Tabel 4.3.	Karakteristik Pendidikan Responden	52
Tabel 4.4	Uji Validitas Untuk Tiap Variabel Penelitian	54
Tabel 4.5.	Uji Reliabilitas Tiap Variabel Penelitian	56
Tabel 4.6.	Analisis <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)	60
Tabel 4.7.	Ringkasan Hasil Analisis Regresi	61

DAFTAR GAMBAR

No	Nama Gambar	Halaman
	Gambar 4.1. Analisis Normal P-P Plot, 2020	58
	Gambar 4.2. Analisis Scatterplot	59

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi dalam hal mencapai tujuannya dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanannya. Banyak cara yang telah dilakukan oleh masing-masing organisasi/instansi baik pemerintah maupun swasta untuk dapat meningkatkan pelayanan guna memaksimalkan kinerja dari pegawai yang bersangkutan. Pelayanan yang baik akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi instansi tersebut dimata pengguna atau pemakai jasa yang menggunakan pelayanan itu sendiri. Pelayanan dapat dikatakan baik apabila pegawai sudah memberikan pelayanan yang maksimal dan menampilkan sikap yang baik, kemudian disambut dengan respon yang baik pula oleh pengguna atau pemakai jasa yang merasa puas dengan kinerja maupun pelayanan yang diberikan.

Upaya yang telah dilakukan oleh sebagian besar instansi ialah dengan menampung aspirasi, keluhan, kritik maupun saran dari masyarakat. Umumnya dengan menyediakan kotak saran, dibuatkannya *website* resmi yang berfungsi sebagai penyalur informasi, dapat pula sebagai penyalur kritik, saran dari pihak luar yang kemudian dapat dijadikan evaluasi bagi instansi tersebut dalam hal meningkatkan pelayanannya terhadap masyarakat. Peningkatan pelayanan ini merupakan bentuk peningkatan kinerja dari para pegawai.

Kinerja Pegawai adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu tersebut bekerja. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dan tugas yang diembannya dalam instansi.

Kinerja Pegawai sangat penting bagi sebuah instansi pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para Pegawai untuk bekerja. Dengan demikian Kinerja Pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi. Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain 1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*, kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara, dinilai masih kurang maksimal. Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah yang masih kurang maksimal dapat terlihat dengan adanya beberapa tugas-tugas yang tidak dapat selesai waktu. Bahkan beberapa masyarakat maupun pegawai dari OPD lain yang berurusan di Badan

Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara mengeluhkan sikap dan tindakan Pegawai BPKPAD Kabupaten Nias Utara yang tidak disiplin dan profesional dalam bekerja terutama dalam hal kejelasan waktu penyelesaian suatu urusan. Selain itu terdapat beberapa Pegawai yang datang terlambat dan keluar dari kantor sebelum jam istirahat atau jam pulang atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu telah melakukan observasi pendahuluan di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara pada bulan Nopember 2019. *Pra-survey* dilakukan untuk melihat fakta mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. *Pra-survey* dilakukan dengan cara memberikan kuesioner terhadap beberapa pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara. Kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan terbuka terhadap 20 pegawai, dan tiap pegawai diminta untuk memilih dua jawaban. Hasil *pra-survey* yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan

Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara			
No.	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	Jumlah	Persentase
1	Lingkungan Kerja	6	15 %
2	Disiplin	10	25 %
3	Kepemimpinan	4	10 %
4	Motivasi	8	20 %
5	Kompensasi	12	30 %
Jumlah		40	100 %

Sumber : Hasil *Pra-Survey*.

Berdasarkan hasil *pra-survey* terhadap 20 orang pegawai Badan Pengelola Keuangan

Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara, diperoleh bahwa faktor kompensasi merupakan faktor tertinggi dengan persentase 30%, kemudian disiplin sebesar 25%, motivasi sebesar 20%, lingkungan kerja 15% dan kepemimpinan sebesar 10%. Berdasarkan hasil tersebut di atas maka peneliti mengambil tiga faktor tertinggi yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara, yaitu: kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara adalah kompensasi. Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi 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 Pegawai, THR dan jaminan kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus. Tujuan Kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas Pegawai, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Indikator-indikator Kompensasi adalah gaji, jaminan kesehatan, kesejahteraan Pegawai, dan bonus. Jika pemberian Kompensasi tidak merata maka Pegawai akan merasa iri dengan Pegawai lain dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan pemberian Kompensasi secara merata dan adil Pegawai akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa

kebutuhannya telah terpenuhi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan bahwa disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh 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 Pegawai mempunyai Disiplin Kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan, dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat.

Jika dilihat dari Disiplin Kerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara 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.

Selain kompensasi dan disiplin kerja, motivasi kerja juga diyakini mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah

Kabupaten Nias Utara. Motivasi Kerja adalah 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. Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi organisasi. Sikap pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Motivasi Kerja sangat penting karena dengan adanya Motivasi Kerja Pegawai akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Tujuan Motivasi Kerja adalah 1) Untuk mengubah perilaku Pegawai sesuai dengan keinginan organisasi, 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 Pegawai pada organisasi. Kurangnya Motivasi Kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja Pegawai, sehingga Kinerja mereka dapat menurun.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, maka penulis merasa perlu untuk meneliti lebih lanjut mengenai kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja yang diyakini berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi atas permasalahan yang terjadi yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka penelitian ini merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara?
3. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara?
4. Bagaimanakah pengaruh bersama antara Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris untuk mendapatkan informasi mengenai:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan

Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

4. Pengaruh simultan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dihasilkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Peneliti

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Bagi Organisasi

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan kegiatannya dalam usahanya untuk meningkatkan pelayanan (kinerja) pegawai. Beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan adalah faktor Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

3. Manfaat Bagi Pembaca

Untuk memberi informasi dan menambah pengetahuan serta sebagai bahan referensi bagi yang ingin melakukan pembahasan yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Setiap organisasi atau instansi selalu berusaha agar Pegawai berprestasi dalam bentuk memberikan kinerja yang baik. Kinerja Pegawai bagi organisasi sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya, karena Kinerja Pegawai adalah hasil kerja dari Pegawai tersebut yang menunjukkan keberhasilan mereka dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi Kinerja Pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi atau instansi tersebut.

Menurut Bangun Wilson (2012: 231) Kinerja Pegawai (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:2) Kinerja Pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2010: 9) Kinerja Pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh pihak organisasi.

2.1.1.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai di suatu organisasi atau instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan organisasi dan kebijakan pemerintah.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

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

1. Faktor Lingkungan Eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan

kompetitor.

2. Faktor Internal Pegawai seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor Lingkungan Internal Organisasi seperti kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai adalah 1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan kompetitor, 3) faktor lingkungan internal organisasi seperti sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, kebijakan organisasi, strategi organisasi, Kompensasi, kepemimpinan dan teman sekerja.

2.1.1.3. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja Pegawai sangatlah penting bagi suatu organisasi untuk mengetahui Kinerja Pegawai atau hasil kerja Pegawai dalam organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Sehingga organisasi dapat mengetahui seberapa baik Kinerja Pegawai di organisasi mereka.

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

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

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian Kinerja Pegawai adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi keberhasilan Pegawai dan kinerja organisasi. Penilaian kinerja di organisasi non profit bidang pemerintahan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang mencakup delapan aspek yaitu.

1. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan setia atau kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya, serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6. Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok (Agus Sutiono, dkk. 2011: 259-260)

2.1.1.4. Mengukur Kinerja Pegawai

Untuk mengukur Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Siswanto Sastrohadiwiryono (2002: 235-236) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja atau DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) salah satunya ialah prestasi kerja terdiri atas tujuh macam yang kemudian dijadikan sebagai indikator-indikator kinerja. Menurut Wilson Bangun (2012: 233-234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap Pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran Pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran Pegawai dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang Pegawai atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar Pegawai. Kinerja Pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Jadi Kinerja Pegawai dapat dinilai atau diukur berdasarkan jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Standar kinerja di atas nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator Kinerja Pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran dan
5. Kemampuan Kerja Sama.

Jadi yang menjadi indikator Kinerja Pegawai adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang atau gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang tenaga kerja berusaha bekerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi di mana dia bekerja dan karena itulah instansi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawainya yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Pemberian Kompensasi kepada Pegawai dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena dengan adanya Kompensasi tersebut Pegawai akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

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

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah

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

2.1.2.2. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang berguna bagi pertumbuhan organisasi perusahaan atau instansi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

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

Meurut Hadari Nawawi (2005: 316-317) Kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau

manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya bonus. Demikian juga berupa penggantian biaya berobat melalui asuransi kesehatan, fasilitas perumahan dan kendaraan dalam bentuk antar jemput atau yang dipergunakan perseorangan sesuai jabatan, tunjangan hari raya (cenderung dihapuskan) sebagai insentif pemerataan, dana pensiun, honorarium/insentif kepanitiaan, insentif tim kerja, honorarium/insentif pegawai/karyawan yang ikut dalam tugas pembangunan fisik (proyek), dan lain-lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan Pegawai, THR dan jaminan kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus.

2.1.2.3. Indikator-indikator Kompensasi

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

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Kesejahteraan Pegawai

4. Insentif .

2.1.2.4. Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) tujuan Kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan Pegawai, karena Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, dan pengusaha wajib membayar Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, Pegawai dapat memenuhi kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

4. Motivasi

5. Stabilitas Pegawai

6. Disiplin

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan pemberian Kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan Pegawai tetap akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah.

Jadi tujuan Kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja,

pengadaan efektif, motivasi stabilitas Pegawai, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

Mangkuprawira (2001: 198) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai beberapa tujuan utama, antara lain:

- 1) Memperoleh personil yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada Para karyawan bisa keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

- 3) Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud.

- 4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran kompensasi hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, dan lain-lain.

- 5) Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan.

- 6) Mengikuti aturan hukum

Sistem gaji yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

7) Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Program penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien dan membuat sistem informasi SDM.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi dengan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi.

Pada dasarnya sebuah instansi atau organisasi bukan saja mengharapkan para Pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu Motivasi Kerja sangatlah penting untuk mencapai Kinerja Pegawai, karena dengan adanya motivasi Kerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka Pegawai akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya

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

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.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi Kerja

Pemberian Motivasi Kerja kepada Pegawai pastinya mempunyai tujuan. Tujuan tersebut antara lain untuk meningkatkan semangat kerja Pegawai dan produktifitas serta efisiensi dengan begitu Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Menurut Kadarisman (2012: 292-296) tujuan Motivasi Kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengubah perilaku Pegawai sesuai dengan keinginan organisasi.
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja dapat dilakukan dengan

perlakuan yang baik dan wajar kepada pegawai, karena hal itu sangat berpengaruh terhadap produktivitas dibandingkan dengan pemberian uang atau gaji yang tinggi.

4. Meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
5. Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas Pegawai pada organisasi.

Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi. Loyalitas tidak dapat diwujudkan apabila apabila para pegawai tidak mendapat motivasi untuk bekerja giat dalam organisasi.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas tujuan Motivasi Kerja adalah

- 1) Untuk mengubah perilaku Pegawai sesuai dengan keinginan organisasi,
- 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 Pegawai pada organisasi.

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Dalam upaya meningkatkan Motivasi Kerja di suatu organisasi atau instansi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi Kerja baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan organisasi.

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

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

Jadi faktor-faktor Motivasi Kerja meliputi faktor –faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan, faktor-faktor organisasional adalah pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, hubungan sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Faktor- faktor Motivasi Kerja tersebut nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator-indikator Motivasi Kerja yaitu:

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

Jadi indikator-indikator Motivasi Kerja adalah 1) kebutuhan, 2) sikap, 3) kemampuan, 4) pembayaran atau gaji, 5) keamanan pekerjaan, 6) hubungan sesama pekerja, 7) pujian dan 8) pekerjaan itu sendiri.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Singodimejo (dalam H. Edy Sutrisno, 2009), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-

norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2002; 291) Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

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.

2.1.4.2. Pentingnya Disiplin Kerja

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

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

akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut M. Harlie (2010) indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

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

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

2.2. Penelitian yang Relevan

Wahyu Nur Rohmah (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul”, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratam Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai r_{x1y} 0,65235, r^2_{x1y} sebesar 0,42556, dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,30337 > 1,6658$). Terdapat pengaruh positif Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratam Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai r_{x2y} 0,59899, r^2_{x2y} sebesar 0,35879, dan harga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($6,34722 > 1,6658$). Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratam Bantul. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh harga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($33,74 > 3,122$), dan $R^2_{y(1,2)}$ sebesar 0,48725, yang berarti bahwa Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 48,73 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pujiyanti (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis tahun Ajaran 2012/2013” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x1y}) 0,675 dan koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,456, t_{hitung} 7,085 lebih besar dari t_{tabel} sebesar

1,671. yang berarti bahwa variasi naik turunnya nilai Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja sebesar 45,6% dan selebihnya sebesar 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan semakin baik Motivasi Kerja maka Kinerja Guru akan semakin baik pula. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi (r_{x2y}) 0,892 dan koefisien determinasi (r^2_{x1y}) sebesar 0,795, t_{hitung} 15,268 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis Tahun Ajaran 2012/2013. Hal ini ditunjukkan dengan harga koefisien korelasi ($r_{y(1,2)}$) sebesar 0,938 dan koefisien determinasi ($R^2_{y(1,2)}$) sebesar 0,880, F_{hitung} 16,172, yang berarti bahwa variasi naik turunnya nilai Kinerja Guru dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebesar 88,0% dan selebihnya sebesar 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja maka Kinerja Guru akan semakin baik pula.

Cucu Risnawati tahun (2012) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap

Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan diperoleh harga r_{x1y} sebesar 0,560 dan r_{2x1y} sebesar 0,313, t_{hitung} sebesar 5,316 dan t_{tabel} 2,000 (df=63) dengan tingkat signifikansi 0,000 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,450>2,000), signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05). Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan diperoleh harga r_{x2y} sebesar 0,646 dan r_{2x2y} sebesar 0,417, t_{hitung} sebesar 6,661 dan t_{tabel} 2,000 (df=63) dengan tingkat signifikansi 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,661>2,000), signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05). Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan harga $R_{y(1,2)}$ sebesar 0,705 dan $R_{2y(1,2)}$ sebesar 0,497, F_{hitung} sebesar 30,947 dan F_{tabel} sebesar 2,311 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (30,078>3,15) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig<0,05).

2.3. Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan memberikan

Kompensasi, karena dengan mendapat Kompensasi yang sesuai Pegawai akan merasa senang dan lebih bersemangat.

Apabila instansi memiliki kebijakan untuk memberikan kompensasi yang tinggi hanya kepada pegawai yang benar-benar berkinerja tinggi, maka pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang kinerjanya rendah. Kebijakan pemberian kompensasi yang demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila kebijakan pemberian kompensasi dilaksanakan kurang baik dimungkinkan kinerja pegawai dalam instansi itu dapat mengalami kemunduran, karena pegawai yang memiliki kinerja tinggi bisa saja diberikan kompensasi yang sama dengan pegawai yang memiliki kinerja rendah

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu instansi. Motivasi Kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang Pegawai membutuhkan Motivasi Kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan berusaha bekerja secara maksimal, memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan

instansinya, sehingga kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja rendah, kinerja pegawai juga dimungkinkan mengalami penurunan. Oleh karena itu, instansi harus dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga diharapkan kinerja pegawai menjadi lebih tinggi.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

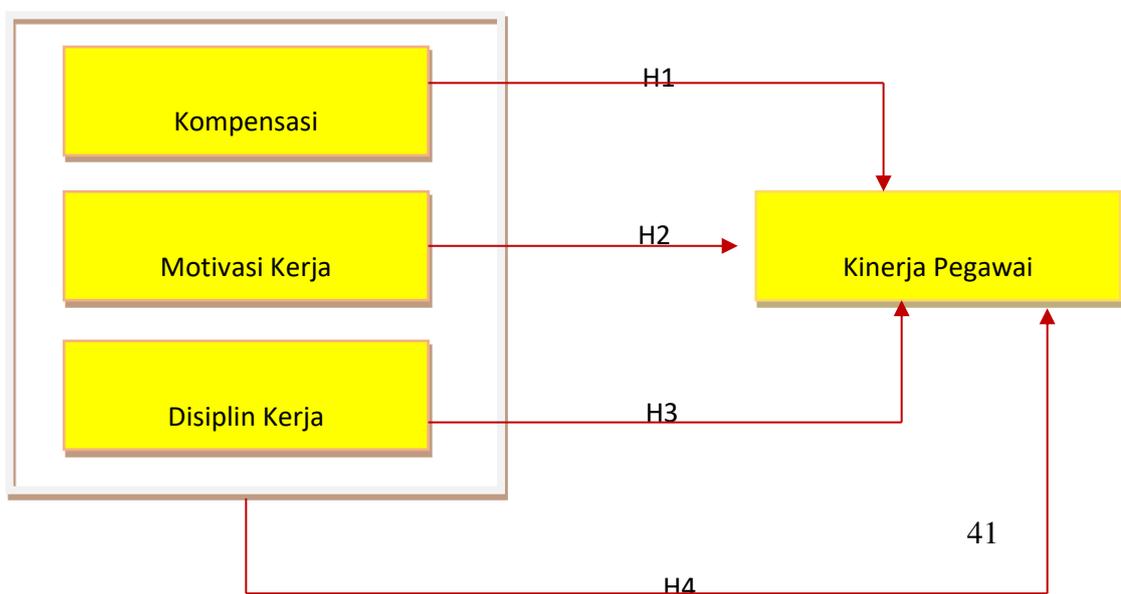
Disiplin Kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan Disiplin Kerja yang dimiliki oleh setiap Pegawai maka mereka akan melakukan tugas mereka sesuai dengan aturan atau standar yang telah ditetapkan sehingga Kinerja Pegawai dapat meningkat.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Dalam suatu instansi, kebijakan pemberian kompensasi dan menumbuhkan motivasi kerja dan disiplin kerja harus benar-benar diperhatikan oleh instansi. Apabila kebijakan pemberian kompensasi pada suatu instansi dilaksanakan dengan baik, maka pegawai yang memiliki kinerja baik akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang memiliki kinerja rendah. Kebijakan pemberian kompensasi yang seperti itu diharapkan dapat

meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan berusaha bekerja secara maksimal, memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga kemungkinan kinerja pegawai juga akan meningkat atau tinggi. Demikian halnya dengan peningkatan disiplin kerja, pegawai dengan 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 akan dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi maka Pegawai akan melakukan tugasnya dengan lebih semangat dan baik agar memenuhi standar yang telah ditetapkan. Seandainya ketiga faktor tersebut terpenuhi, yaitu sistem kompensasi yang baik, menjaga dan menumbuhkan motivasi dan disiplin kerja, maka pegawai diharapkan meningkat kinerjanya.

Dengan demikian, kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut :



Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

H4: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini juga merupakan penelitian *Ex-post Facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan angka untuk menyimpulkan hasil penelitian.

3.2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi pada penelitian ini adalah Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara yang jumlahnya sebanyak 30 Pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 129-130) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, atau jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009: 62) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam pengambilan sampel apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari.

Berdasarkan pertimbangan di atas, mengingat jumlah populasinya kurang dari 100 yaitu sejumlah 30 pegawai, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data organisasi penulis menggunakan teknik Dokumentasi dan Angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono. 2010: 199). Daftar pertanyaan dalam penelitian ini berupa pertanyaan tertutup karena alternatif-alternatif jawaban telah disediakan dan pertanyaan-pertanyaannya terkait tentang kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja serta kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

3.4. Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y).

2. Variabel Independen

Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas adalah Kompensasi (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃).

3.5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah lembar angket. Lembar angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang telah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden tinggal memilihnya.

Penelitian angket menggunakan skala likert. Untuk keperluan analisis kuantitatif dan menghindari jawaban ragu-ragu dari responden maka *skala likert* yang digunakan telah dimodifikasi, sehingga menjadi empat alternatif jawaban saja. Skor setiap alternatif jawaban yang diberikan responden pada pernyataan positif (+) adalah sebagai berikut :

Pernyataan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kisi-kisi mengenai instrumen Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Kisi-kisi Instrumen

N0	Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Jumlah
1	Motivasi Kerja (X ₂)	1. Kebutuhan.	1,2	15
		2. Sikap.	3, 4	
		3. Kemampuan.	5,6	
		4. Pembayaran atau gaji.	7,8	
		5. Keamanan pekerjaan.	9, 10	
		6. Sesama pekerja	11, 12	
		7. Pujian.	13, 14	
		8. Pekerjaan itu sendiri.	15	
2	Disiplin Kerja (X ₃)	1. Selalu hadir tepat waktu.	1, 13	19
		2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran.	2, 14	
		3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja.	3, 4	
		4. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.	5, 6, 16	
		5. Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya.	7, 8	
		6. Memiliki semangat kerja yang tinggi.	9, 15	
		7. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.	10, 17, 18	
		8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.	11, 12, 19	
3	Kompensasi (X ₁)	1. Gaji	1, 2	8
		2. Tunjangan	3, 4	
		3. Kesejahteraan Pegawai	5, 6	
		4. Insentif	7, 8	
4	Kinerja Pegawai (Y)	1. Ketepatan penyelesaian tugas	1, 2, 3	11
		2. Kesesuaian jam kerja	4, 5	
		3. Tingkat kehadiran	6, 7, 8	
		4. Kerjasama antar pegawai	9, 10, 11	

3.6. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan pada Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas menunjukkan tingkat kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas instrumen adalah suatu cara uji coba yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Uji validasi instrumen (untuk mengetahui kesahihan butir pertanyaan atau pernyataan), sehingga data yang digunakan dalam analisis selanjutnya adalah data yang diambil berdasarkan butir pertanyaan yang valid, sedangkan butir yang tidak valid dinyatakan gugur dan langsung di drop (tidak diikuti dalam pengujian selanjutnya). Menguji validitas instrumen dalam penelitian ini 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. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor jawaban pada setiap butir pertanyaan dengan skor total

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : korelasi

X : skor jawaban setiap item

Y : skor total

n : jumlah subjek uji coba

Menurut Sugiyono (2010: 178) jika korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya

0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.

2. Uji Realibilitas Instrumen

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui keajekan kuesioner yang diberikan kepada responden dan indek yang diperoleh dari perhitungan menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Suharsimi 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. Adapun rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k \cdot r}{(k - 1) r + 1}$$

Dimana :

r = rata-rata korelasi

k = jumlah item

Jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha > r tabel maka butir atau variabel tersebut reliabel. Dan jika hasil perhitungan r Alpha positif dan r Alpha < r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Analisis uji coba ini dilaksanakan dengan bantuan komputer program SPSS (Ghozali, 2016).

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 319) untuk mengukur taraf signifikansi

koefisien reliabilitas tersebut, maka harga r_{hitung} dikonsultasikan dengan data sebagai berikut:

Besarnya nilai r	Interpretasi
Antara 0,800 sampai dengan 1,00	Tinggi
Antara 0,600 sampai dengan 0,799	Cukup
Antara 0,400 sampai dengan 0,599	Agak Rendah
Antara 0,200 sampai dengan 0,399	Rendah
Antara 0,000 sampai dengan 0,199	Sangat rendah

Dari kelima tingkat keandalan koefisiensi pada tabel 7, yang digunakan sebagai indikator instrumen dinyatakan reliabel adalah 0,600. Jadi instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai tingkat keandalan koefisien $\geq 0,600$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika koefisien Alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,600.

3.7. Teknik Analisis Data

Uji yang dilakukan untuk menganalisis data mencakup uji prasyarat analisis dan uji hipotesis.

1. Uji Prasyarat Analisis

Model pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi agar menghasilkan nilai parameter yang benar. Asumsi lain tersebut antara lain tidak terdapat adanya multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependent, independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak, dengan

melihat grafik histogram dan normal probability plot. Pada grafik histogram distribusi data normal menunjukkan grafik histogram tidak memberikan pola distribusi yang tidak melenceng condong kekanan dan kekiri, sedangkan pada grafik normal probability plot distribusi data normal terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti atau mendekati garis diagonal (Ghozali, 2016:163). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas ini dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah variabel yang diuji mempunyai hubungan linier dengan lebih dari satu variabel. Multikolinieritas adalah penunjukan adanya hubungan linear diantara variabel independen. Kondisi ini harus dihindari agar hasil pengujian tidak bias. Pengujian Multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan nilai *varian inflation factor* (VIF) yang diperoleh dari hasil pengujian hipotesis. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 berarti terjadi masalah yang berkaitan dengan multikolinieritas jika nilai VIF-nya dibawah 10 (Ghozali, 2016).

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian faktor pengganggu (*error*) yang terjadi dalam model regresi bersifat tidak sama atau tidak konstan. Oleh karena itu, suatu model regresi harus terhindar dari faktor pengganggu. Untuk mengetahui variabel penelitian dalam model regresi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik scatterplott yaitu antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y merupakan hasil yang telah diprediksi, dan sumbu X merupakan residualnya. Menurut Ghazali (2016:139) dasar analisis yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah, sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-tik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang digunakan dengan rumus analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi ganda.

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ada diantara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1) Membuat persamaan garis regresi tiga prediktor, dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan

Y	=	Kinerja Pegawai
α	=	<i>Intercept</i>
β	=	Bilangan koefisien
X1	=	Kompensasi
X2	=	Motivasi Kerja
X3	=	Disiplin Kerja

Hipotesis pertama, kedua dan ketiga akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda. Rumusan hipotesis secara matematis adalah sebagai:

Ho: $\beta = 0$, berarti variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Ha: $\beta \neq 0$ berarti variabel independen secara parsial memiliki pengaruh simultan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independent. Maka nilai t_{hitung} dinunuskan sebagai berikut

$$t_{hitung} = \frac{\beta_i}{S_e \beta_i}$$

dimana

β_i = koefisien regresi

$S_e \beta_i$ = Standard error koefisien regresi

Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan (α) sebesar 5% dan df= (n-1), sehingga:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pengujian hipotesis keempat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis statistik: dinyatakan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, berarti bahwa secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, berarti bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka Nilai F_{hitung} dirumuskan sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Dimana:

$R^2 = R$ Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independent

Sedangkan F_{tabel} ditentukan dengan melihat tingkat signifikan (α) sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Penggunaan koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai koefisien determinasi (R^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden. Penjelasan atas karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

4.1.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil survei, frekuensi jawaban responden untuk mendeskripsikan karakteristik responden terhadap jenis kelamin responden menunjukkan distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.1.
Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	25	83,33
2	Perempuan	5	16,66
Jumlah		30	100 %

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 responden (83,33%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 5 responden (16,66%). Hasil ini mengindikasikan dan memberi kesimpulan bahwa mayoritas pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara berjenis kelamin Laki-laki. Hal tersebut dikarenakan pegawai laki-laki memiliki tantangan

dibandingkan dengan pegawai perempuan.

4.1.2. Lama kerja Responden

Karakteristik responden berdasarkan hasil survei terhadap masa bakti atau lamanya mereka bekerja pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara ini, menunjukkan distribusi sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Karakteristik lama kerja Responden

No	Lama kerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase
1	1 – 5 tahun	16	53.3%
2	6-10 tahun	13	43.4%
3	11-15 tahun	1	3,3%
4	16-20 tahun	0	0,00%
5	> 20 tahun	0	0.00%
Jumlah		30	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut lama bekerja yang paling banyak berada pada range 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 16 orang (53.3%), kemudian masa kerja antara 6 – 10 tahun sebanyak 13 orang (43.3%) dan masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 1 orang (3.3%). Sementara itu, tidak ada responden yang memiliki masa kerja antara 11 – 15 tahun dan 16 – 20 tahun.

4.1.3. Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil survei, frekuensi jawaban responden untuk mendeskripsikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir responden (pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara) menunjukkan distribusi sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Karakteristik Pendidikan Responden

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1	SLTA	4	13.3
2	Diploma	1	3.3
3	Sarjana (S1)	20	66.7
4	Magister (S2)	5	16.7
5	Doktor (S3)	0	0.0
Jumlah		30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut pendidikan yang paling banyak adalah responden dengan tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 20 orang (66.7 %) sedangkan responden dengan pendidikan Diploma dan Magister (S2) masing-masing sebanyak 1 orang (3.3%) dan 5 orang (16.7%). Dapat dikatakan bahwa Pendidikan Sarjana (S1) mendominasi pegawai yang ada dilingkungan Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara memiliki pendidikan terakhir sarjana (S1), artinya pegawai memiliki kualitas dan integritas yang lebih baik karena dibekali teori dan praktik yang cukup mumpuni. Sehingga akan menunjang kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara meningkat.

4.2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum menganalisis dan menginterpretasi data penelitian terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk membuktikan apakah

data items tersebut dapat mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah tiap items memberi pengukuran secara konsisten. Untuk lebih jelasnya di bawah ini akan dijelaskan lebih lanjut.

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Rekapitulasi hasil analisis validitas pada item-total statistik untuk item-item dari variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan kinerja pegawai, seperti pada Tabel berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Untuk Tiap Variabel Penelitian

Koefisien					
No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	Motivasi Kerja	MK1	.703	0.3061	Valid
2		MK2	.707		Valid
3		MK3	.584		Valid
4		MK4	.630		Valid
5		MK5	.532		Valid
6		MK6	.599		Valid
7		MK7	.646		Valid
8		MK8	.888		Valid
9		MK9	.826		Valid
10		MK10	.381		Valid
11		MK11	.632		Valid
12		MK12	.738		Valid
13		MK13	.612		Valid
14		MK14	.628		Valid

Koefisien					
No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
15		MK15	.791		Valid
1	Disiplin Kerja	DK1	.480	0.3061	Valid
2		DK2	.481		Valid
3		DK3	.804		Valid
4		DK4	.714		Valid
5		DK5	.819		Valid
6		DK6	.469		Valid
7		DK7	.368		Valid
8		DK8	.729		Valid
9		DK9	.851		Valid
10		DK10	.834		Valid
11		DK11	.720		Valid
12		DK12	.448		Valid
13		DK13	.824		Valid
14		DK14	.814		Valid
15		DK15	.781		Valid
16		DK16	.805		Valid
17		DK17	.588		Valid
18		DK18	.616		Valid
19		DK19	.579		Valid
1	Kompensasi (X3)	KO1	.588	0.3061	Valid
2		KO2	.656		Valid
3		KO3	.669		Valid
4		KO4	.451		Valid
5		KO5	.754		Valid
6		KO6	.860		Valid
7		KO7	.482		Valid
8		KO8	.313		Valid
1	Kinerja pegawai	KP1	.746	0.3061	Valid
2		KP2	.634		Valid
3		KP3	.386		Valid
4		KP4	.612		Valid
5		KP5	.672		Valid
6		KP6	.637		Valid
7		KP7	.479		Valid

Koefisien					
No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
8		KP8	.390		Valid
9		KP9	.598		Valid
10		KP10	.501		Valid
11		KP11	.660		Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari Tabel 4.4 semua variabel dinyatakan valid. Data diatas dikatakan valid jika koefisien korelasi (r_{hitung}) > r tabel, karena pada data di atas semua r_{hitung} > r tabel, maka semua item dapat diikut sertakan dalam pengujian berikutnya. Sehingga dapat dikatakan semua variabel pada angket dapat digunakan untuk mengukur Kinerja pegawai yakni variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari alpha cronbach lebih besar dari r tabel maka variabel tersebut sudah reliabel/handal (Arikunto, 1998 : 181). Lampiran 1 disajikan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel yang diuji. Rekapitulasi hasil analisis reliabilitas pada item-total statistik untuk item-item dari variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi nampak sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.5.
Uji Reliabilitas Tiap Variabel Penelitian

Koefisien Alpha			
No	Variabel	Cronbach	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.927	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.943	Reliabel
3	Kompensasi	0.819	Reliabel
4	Kinerja pegawai	0.851	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

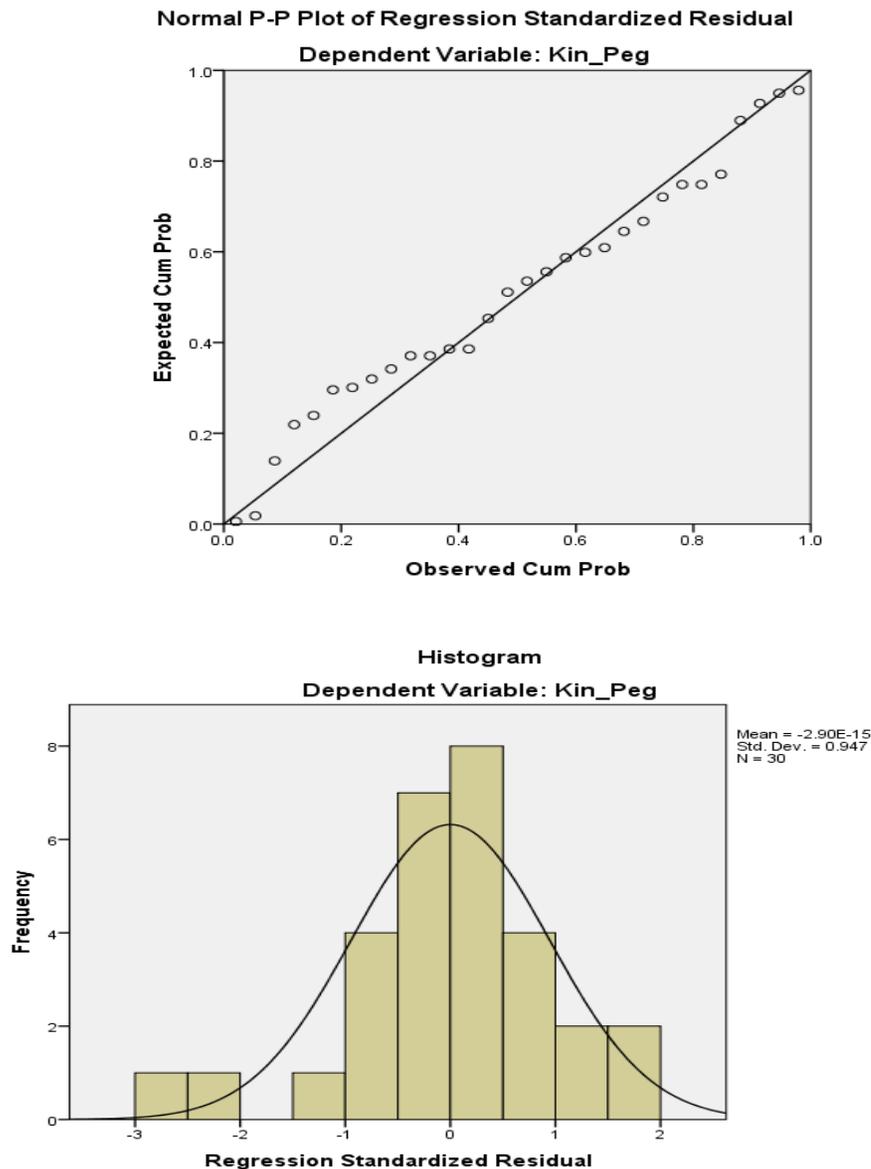
Nilai alpha pada Tabel 4.5 menunjukkan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan variable Kinerja pegawai mempunyai koefisien alpha > r tabel, sehingga disimpulkan bahwa semua variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah Reliabel.

4.3. Uji Asumsi Klasik.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan untuk melakukan pengujian dengan statistik regresi ganda yang meliputi uji Heteroskedastisitas, Normalitas, Autokorelasi dan Multikolinearitas.

1. Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah sebaran datanya berdistribusi normal yakni jika datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Santoso, 2000). Hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan gambar sebagai berikut :



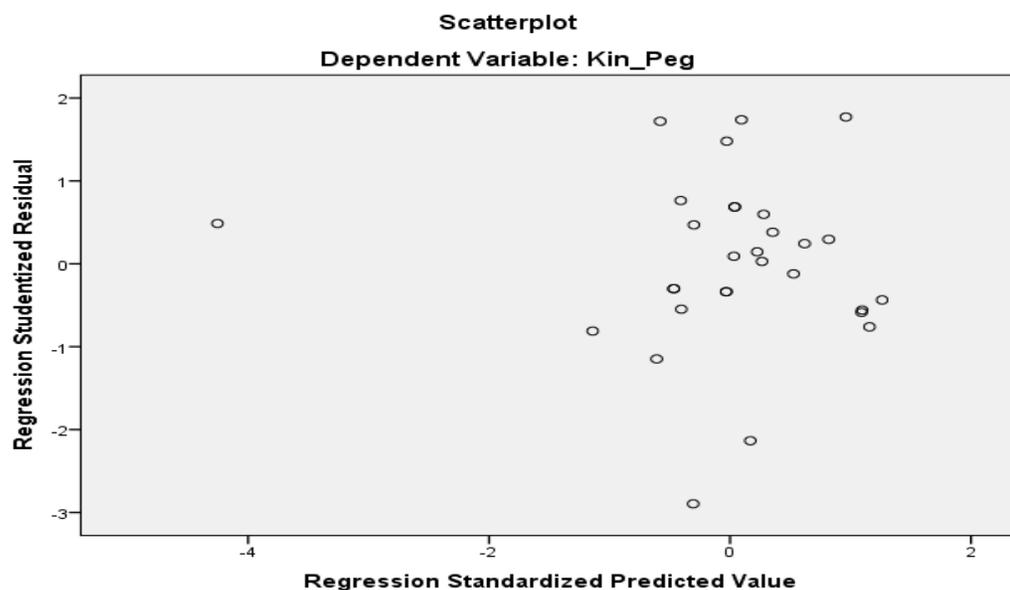
Gambar 4.1. Analisis Normal P-P Plot, 2020

Dari gambar grafik normal plot dan grafik histogram di atas, dapat dipahami bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik. Demikian halnya grafik histogram, menunjukkan bahwa pola distribusi yang tidak menceng ke kiri maupun ke kanan. Dengan demikian model regresi yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi variabel peningkatan kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan

Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara berdasarkan masukan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi.

2. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi memiliki ketidaksamaan varian dan resedual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi ketidaksamaan itu atau heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada tampilan grafik dengan ada tidaknya pola tertentu yang teratur yaitu berbentuk gelombang, melebar kemudian menyempit pada grafik dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah resedual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sungguhan}$) yang telah di *studenttized* (Santoso, 2000). Hasil analisis data penelitian, analisis ini sebagai berikut:



Gambar 4.2. Analisis Scatterplot, 2020

Pada gambar ini tampak bahwa grafik tidak menunjukkan adanya pola yang jelas dan titik

menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian disimpulkan model regresi yang dipakai tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independen Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi.

3. Multikolinieritas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Sehubungan dengan hal itu, Algifari (1997) mengatakan bahwa apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi 5, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil analisis *coefficients statistics* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6.
Analisis *Variance Inflation Factor* (VIF)

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0.161	6.197	Bebas Multikolinieritas
2	Disiplin Kerja	0.156	6.418	Bebas Multikolinieritas
3	Kompensasi	0.532	1.879	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Pada Tabel ini tampak bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak ada atau tidak terjadi multikolinearitas.

4.4. Pengujian Hipotesis

Dalam menganalisis data hasil pengolahan data diperlukan serangkaian pengujian hipotesis terlebih dahulu. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga menggunakan rumus analisis regresi sederhana, dan untuk hipotesis keempat menggunakan analisis regresi ganda tiga prediktor. Kedua teknik analisis ini menggunakan bantuan program IBM SPSS 22. Hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menguraikan tentang pengaruh antara masing-masing variabel bebas; Kompensasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) dengan variabel terikat; Kinerja Pegawai (Y). Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7.
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

No	Variabel	Koefisien regresi (b)	t hitung	Signifikansi	Keputusan
1	Kompensasi	0.117	2.677	0.046	H_a diterima
2	Motivasi Kerja	0.317	3.344	0.003	H_a diterima
3	Disiplin Kerja	0.279	2.939	0.007	H_a diterima
Konstanta (β_0) = 4.890					
R Square (R^2) = 0.900					
R = 0.948					
F hitung = 77.656					
F table = 3.9685					
Signifikansi F = 0.000					
t table = 2.060					
$\alpha = 5 \%$					

Sumber: Data Primer Diolah

Persamaan regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.890 + 0.117X_1 + 0.317 X_2 + 0.279 X_3 + e$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0.117 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Kinerja Pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa jika pemberian Kompensasi semakin baik atau semakin besar maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Artinya, semakin baik system kompensasi dan semakin tinggi keadilan dalam kompensasi maka kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara akan semakin tinggi juga.

Koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0.317 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Kinerja Pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa dengan memberikan motivasi yang baik maka Kinerja Pegawai akan naik dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Artinya, semakin tinggi motivasi yang muncul dalam diri pegawai maka kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara akan semakin tinggi juga.

Koefisien X_3 sebesar 0.279 dan bertanda positif, ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang searah dengan variabel Kinerja Pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa dengan kedisiplinan pegawai yang semakin tinggi maka Kinerja Pegawai akan naik dengan asumsi variabel lain tetap. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2.677 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2.045. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.677 > 2.045$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.046 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 sehingga hipotesis pertama **diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 3.344 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2.045. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.344 > 2.045$) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.003 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 sehingga hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap

Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 2.939 dikonsultasikan dengan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2.045. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.939 > 2.045$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat berlaku pada populasi di mana sampel diambil. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.007 lebih kecil dari alpha sebesar 0.05 maka hipotesis **diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara. Uji signifikansi menggunakan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 77.656 dikonsultasikan dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,84. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($77.656 > 2,84$) dengan nilai

signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa Kompensasi, motivasi kerja dan Disiplin Kerja memberikan sumbangan Efektif sebesar 90.0% terhadap Kinerja Pegawai dan sisanya sebesar 10.0% diberikan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis maka dapat dilakukan pembahasan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan

Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara. Kinerja Pegawai tidak lepas dari Kompensasi yang diberikan kepada Pegawai, karena dengan adanya Kompensasi mereka menjadi lebih bersemangat untuk bekerja semaksimal mungkin, karena dengan mendapat Kompensasi mereka merasa bahwa usaha mereka mendapat penghargaan atau imbalan yang layak.

Hasil ini sejalan dengan Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah

ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cucu Risnawati, di mana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dari hasil penelitian di atas Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara dapat meningkatkan pemberian Kompensasi kepada Pegawai sehingga nantinya dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif namun dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara. Kinerja Pegawai tidak lepas dari Motivasi kerja yang diberikan, seorang Pegawai akan bekerja dengan maksimal apabila terpenuhi kebutuhannya dan mendapat dorongan dari lingkungan sekitar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan 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. Hasil penelitian ini juga tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Nur rohmah, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPP Pratama Bantul.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara harus meningkatkan pemberian Motivasi kerja kepada

Pegawai sehingga nantinya dapat meningkatkan Kinerja Pegawai tersebut.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara

Dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara. Kinerja Pegawai tidak lepas dari Disiplin Kerja yang dimiliki oleh Pegawai, seorang Pegawai akan bekerja dengan maksimal apabila ia memiliki Disiplin Kerja yang baik dan mau mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi.

Hasil ini sama dengan 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. Hasil penelitian ini juga sejalan atau sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanti, di mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja yang dimiliki Pegawai sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai tersebut, oleh karena itu Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara harus selalu meningkatkan Disiplin Kerja agar Kinerja Pegawai semakin meningkat.

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama

**terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset
Daerah Kabupaten Nias Utara**

Dari hasil analisis regresi ganda diperoleh bahwa Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja Pegawai tidak lepas dari Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi yang diberikan, seperti diuraikan di atas Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi sangat penting dalam rangka pencapaian Kinerja Pegawai yang maksimal. Apabila ketiga unsur tersebut diterapkan bersama-sama maka Kinerja Pegawai akan lebih maksimal.

Berdasarkan penelitian diatas dapat dilihat bahwa Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, sehingga untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara harus memberikan Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama sehingga Kinerja Pegawai akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara sebesar 90 % dengan asumsi bahwa yang 10 % dipengaruhi oleh variable lain.

5.2. Saran

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.
2. Supaya tercapai peningkatan Kinerja Pegawai dalam hal ketepatan waktu, pimpinan di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara harus terus berupaya memotivasi Pegawai, sehingga para pegawai dapat merasa aman bekerja bahkan lebih terdorong lagi melakukan pekerjaannya dengan professional dan tepat waktu. Perlunya memberikan reward kepada Pegawai yang berprestasi sehingga mendorongnya lebih meningkatkan prestasi lagi.
3. Perlu adanya penegakkan disiplin, sehingga pegawai lebih merasa bertanggungjawab dalam pelaksanaan dan penyelesaian kegiatan masing-masing. Tidak tertutup kemungkinan untuk memberikan punishment yang sesuai ketentuan kepada pegawai yang tidak disiplin sebagai efek jera kepada yang bersangkutan
4. Dari beberapa uraian di atas, Kompensasi juga memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Maka disarankan kepada Pemerintah Daerah lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memberikan Tambahan Penghasilan tentu disesuaikan dengan porsi tanggungjawab dan beban kerja pegawai yang ada di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara.
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengungkapkan variable lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Utara selain dari Kompensasi, Motivasi Kerja dan Displin Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sutiono, dkk. (2011). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Algifari. (1997) *Analisis Statistik untuk bisnis dengan regresi, korelasi dan non Parametrik Algifari*. Edisi Kesatu, Cetakan Pertama. Yogyakarta : STIE-YKPN
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: ERLANGGA
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 22*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Harlie, M.. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11 No.2: Hal.118.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFPE.
- Pujiyanti. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ciamis Kabupaten Ciamis tahun Ajaran 2012/2013. *Skripsi*: FE UNY.
- Risnawati, Cucu. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Sukapura Kabupaten Tasikmalaya. *Skripsi*: FE UNY.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2000). *Buku Latihan SPSS: Statistik Parametrik*. Jakarta: ELex Media Komputindo
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sjafri Mangkuprawira, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Cet.1 Ed.2*, Bogor, Penerbit Galih Indonesia.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyu Nur Rohmah. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bantul. *Skripsi*: FE UNY.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.