

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA DEPOK

Sri Lestari

*Sistem Informasi, STIKOM Cipta Karya Informatika*Email: Sri_lestari1203@yahoo.com

Abstract: *The purpose of this research is to know the influence of work motivation, work discipline, and compensation to good employee performance simultaneously and partial also to know dominant variable that influence the employee performance. Department of Industry and Commerce Depok is the researcher location with 40 employees as respondent. Data analysis techniques used to test the hypothesis are multiple linear regressions analysis that has a purpose to know the simultaneous and partial influences also to determine the dominant variable that influences employee performance. Based on the analysis result we know that work motivation variable, work discipline, and compensation positive influences and significant simultaneously to industry and commerce department of depok employee performance city. Work motivation variable, Work discipline, and compensation has positive influences partially to employee performance at the department of industry and commerce of depok with Work discipline variable as the most influence variable to employee performance.*

Keywords : *work motivation, work discipline, compensation, employee performance.*

1. PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Kinerja Karyawan adalah sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja. Kinerja Karyawan sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Dengan demikian Kinerja Karyawan juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain 1) faktor individu seperti Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan kemampuan mereka, pengalaman kerja, 2) faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan sosial dan 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 Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok, masih kurang maksimal. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

1.2. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok .
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Motivasi Kerja

- a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Stokes (1966) dalam Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Wilson Bangun (2012:11) Motivasi Kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Menurut Kadarisman (2012: 278) Motivasi Kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

b. Tujuan Motivasi Kerja

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

- 1) Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja. 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.
- 3) Meningkatkan disiplin kerja . Hal ini dimaksudkan bahwa disiplin kerja pegawai dapat ditimbulkan karena motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan pada diri pegawai tersebut.
- 4) Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugastugas selanjutnya.
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. 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.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

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

2.2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (dalam H. Edy Sutrisno, 2010), 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.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut M. Harlie 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.

2.3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

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 karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2002: 181) Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan 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 karyawan.

Menurut 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.

2.4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012: 231) Kinerja Karyawan (*performance*) adalah hasil

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

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

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 Karyawan 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 Karyawan 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.

3. 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.

3.1 Populasi dan Sampel

a. 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. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.

b. 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. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 pegawai.

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah lembar angket. Penelitian angket menggunakan skala likert. Nilai 5 sangat baik (SB), nilai 4 baik (B), nilai 3 cukup baik (CB), nilai 2 tidak baik (TB), dan nilai 1 sangat tidak baik (STB).

3.2 Uji Coba Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen adalah suatu cara uji coba yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson.

b. Uji Realibilitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto, (2010: 221-222) Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkapkan 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.

3.3 Teknik Analisis Data

Uji yang dilakukan untuk menganalisis data mencakup :

a. uji prasyarat analisis

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov

2) Uji Linieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dijadikan prediktor dalam analisis regresi memenuhi asumsi linieritas untuk dianalisis dengan model analisis regresi atau tidak.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah variabel yang diuji mempunyai hubungan linier dengan lebih dari satu variabel. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment*

b. 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.

4. PEMBAHASAN

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.

a. Motivasi Kerja

Data Motivasi Kerja diperoleh dari angket yang terdiri dari 15 butir pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yaitu 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa skor tertinggi 59 dan skor terendah 45. Hasil analisis menunjukkan harga Mean (M) sebesar 48,1, Median (Me) sebesar 47, Modus (Mo) sebesar 47 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 4,06. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log 40 \\ &= 1 + 3,3 (1,6) \\ &= 1 + 5,3 \\ &= 6,3 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

Kelas interval yang diperoleh sebanyak 6 kelas interval. Rentang data adalah nilai terbesar dikurangi nilai terkecil $59 - 45 = 14$, panjang kelas

didapat dari rentang data dibagi dengan kelas interval $14 : 6 = 2,33$ dibulatkan menjadi 3.

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Motivasi Kerja dengan menggunakan nilai Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (Sdi). Klasifikasi kecenderungan variabel disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Kecenderungan Variabel motivasi kerja

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 30	0	0
Sedang	30– 45	10	25%
Tinggi	>45	30	75%
		40	100%

Dari data di atas, frekuensi Motivasi Kerja kategori tinggi sebanyak 30 pegawai (75%) dan frekuensi Motivasi Kerja kategori sedang sebanyak 10 pegawai (25%).

b. Disiplin Kerja

Data Disiplin Kerja diperoleh dari angket yang terdiri dari 19 butir pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yaitu 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa skor tertinggi 74 dan skor terendah 57. Hasil analisis menunjukkan harga Mean (M) sebesar 61,85, Median (Me) sebesar 60, Modus (Mo) sebesar 60 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 5,45. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 40 \\
 &= 1 + 3,3 (1,6) \\
 &= 1 + 5,3 \\
 &= 6,3 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

Kelas interval yang diperoleh sebanyak 6 kelas interval. Rentang data adalah nilai terbesar dikurangi nilai terkecil $74 - 57 = 17$, panjang kelas didapat dari rentang data dibagi dengan kelas interval $17 : 6 = 2,83$ dibulatkan menjadi 3.

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Disiplin Kerja dengan menggunakan nilai Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (Sdi). Klasifikasi kecenderungan variabel disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi Kecenderungan Variabel Disiplin Kerja

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 38	0	0
Sedang	38–57	9	22,5%
Tinggi	>57	31	77,5%
		40	100%

Dari data di atas, frekuensi Disiplin Kerja kategori tinggi sebanyak 31 pegawai (77,5%) dan frekuensi Disiplin Kerja kategori sedang sebanyak 9 pegawai (22,5%).

c. Kompensasi

Data Kompensasi diperoleh dari angket yang terdiri dari 8 butir pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yaitu 4 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner variabel Kompensasi menunjukkan bahwa skor tertinggi 32 dan skor terendah 22. Hasil analisis menunjukkan harga Mean (M) sebesar 25,23, Median (Me) sebesar 24,5, Modus (Mo) sebesar 24 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 2,63. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 K &= 1 + 3,3 \log 40 \\
 &= 1 + 3,3 (1,6) \\
 &= 1 + 5,3 \\
 &= 6,3 \text{ dibulatkan menjadi } 6
 \end{aligned}$$

Kelas interval yang diperoleh sebanyak 6 kelas interval. Rentang data adalah nilai terbesar dikurangi nilai terkecil $32 - 22 = 10$, panjang kelas didapat dari rentang data dibagi dengan kelas interval $10 : 6 = 1,67$ dibulatkan menjadi 2. Adapun distribusi frekuensi variabel Kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Kecenderungan Variabel Kompensasi

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Rendah	<16	0	0
Sedang	16–24	20	50%
Tinggi	>24	20	50%
		40	100%

Dari data di atas, frekuensi Kompensasi kategori tinggi sebanyak 20 pegawai (50%) dan frekuensi Kompensasi kategori sedang sebanyak 20 pegawai (50%).

d. Kinerja pegawai

Data Kinerja pegawai diperoleh dari angket yang terdiri dari 11 butir pertanyaan dengan 4 alternatif jawaban yaitu 5 untuk skor tertinggi dan 1 untuk skor terendah. Data yang diperoleh dari angket atau kuesioner variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa skor tertinggi 43 dan skor terendah 32. Hasil analisis menunjukkan harga Mean (M) sebesar 35,75, Median (Me) sebesar 35, Modus (Mo) sebesar 33 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 2,87. Jumlah kelas interval ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log 40 \\ &= 1 + 3,3 (1,6) \\ &= 1 + 5,3 \\ &= 6,3 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \end{aligned}$$

Kelas interval yang diperoleh sebanyak 6 kelas interval. Rentang data adalah nilai terbesar dikurangi nilai terkecil $43 - 32 = 11$, panjang kelas didapat dari rentang data dibagi dengan kelas interval $11 : 6 = 1,67$ dibulatkan menjadi 2.

Selanjutnya diidentifikasi kecenderungan atau tinggi rendahnya variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan nilai Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (Sdi). Klasifikasi kecenderungan variabel disajikan dalam tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Kecenderungan Variabel Kinerja pegawai

Kecenderungan Skor	Interval Kelas	Frekuensi	Persentase
Rendah	< 22	0	0
Sedang	22 – 33	11	27,5%
Tinggi	>33	29	72,5%
		40	100%

Dari data di atas, frekuensi Kinerja Karyawan kategori tinggi sebanyak 29 pegawai (72,5%) dan frekuensi Kinerja Karyawan kategori sedang sebanyak 11 pegawai (27,5%).

4.2. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,117 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Berdasarkan uji linieritas antara variabel dependen Kinerja pegawai dengan variabel independen Motivasi Kerja diperoleh harga F hitung sebesar 1,211 lebih kecil dari Ftabel sebesar 2,84, sehingga dinyatakan linier. Uji linieritas antara variabel dependen Kinerja pegawai dengan variabel independen Disiplin Kerja diperoleh harga Fhitung sebesar 1,593 lebih kecil dari Ftabel sebesar 2,84, sehingga dinyatakan linier. Uji linieritas antara variabel dependen Kinerja pegawai dengan variabel independen Kompensasi diperoleh harga Fhitung sebesar 0,755 lebih kecil dari Ftabel sebesar 2,84, sehingga dinyatakan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengelolaan data menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel, hal ini dibuktikan dengan diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,660 lebih kecil dari 0,70.

4.3. 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 SPSS 20. Hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menguraikan tentang pengaruh antara masing-masing variabel bebas; Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) dengan variabel terikat; Kinerja pegawai (Y). Penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengujian pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi r_{x1y} positif sebesar 0,024 itu artinya antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan positif. Diperoleh koefisien determinasi r^2_{x1y} sebesar 0,001 itu berarti pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D. I. Yogyakarta sebesar 0,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga thitung sebesar 0,149 dikonsultasikan dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,684.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga thitung lebih kecil dari ttabel (0,149 < 1,684) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien 69 korelasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai tidak signifikan. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa rhitung sebesar 0,024 lebih kecil dari rtabel sebesar 0,312 sehingga hipotesis ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 34,928 + 0,017X_1$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,017 yang berarti jika Motivasi Kerja X_1 meningkat 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,017 poin.

b. Pengujian pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi r_{x_2y} positif sebesar 0,656, itu artinya antara Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Diperoleh koefisien determinasi $r^2_{x_2y}$ sebesar 0,430, itu berarti pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok sebesar 43% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga thitung sebesar 5,359 dikonsultasikan dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,684. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga thitung lebih besar dari ttabel

(5,359 > 1,684) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,430 adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat berlaku pada populasi di mana sampel diambil. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa koefisien rhitung 0,430 lebih besar dari rtabel sebesar 0,312 maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai. Garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,379 + 0,346X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_2 sebesar 0,346 yang berarti jika

Disiplin Kerja X_2 meningkat 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,346 poin.

c. Pengujian pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi r_{x_3y} positif sebesar 0,178, itu artinya antara Kompensasi dan Kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Diperoleh koefisien determinasi $r^2_{x_3y}$ sebesar 0,032, itu berarti pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok sebesar 3,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh harga thitung sebesar 1,113 dikonsultasikan dengan ttabel pada taraf signifikansi 5% sebesar 1,684. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa harga thitung lebih kecil dari t tabel (1,113 < 1,684) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi Kompensasi terhadap Kinerja pegawai tidak signifikan. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa rhitung sebesar 0,178 lebih kecil dari rtabel sebesar 0,312 sehingga hipotesis ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai. Garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 30,85 + 0,194X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_3 sebesar 0,194 yang berarti jika Kompensasi X_3 meningkat 1 poin maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,194 poin.

d. Pengujian pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok.

Hasil dari analisis regresi ganda dengan tiga prediktor menunjukkan koefisien korelasi ganda positif $R_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,660 itu berarti antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai memiliki hubungan positif. Diperoleh koefisien determinasi ganda $R^2_{y(1,2,3)}$ sebesar 0,435 itu berarti pengaruh Motivasi Kerja < Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai sebesar 43,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji signifikansi menggunakan uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 9,255 dikonsultasikan dengan

F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,84. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($9,255 > 2,84$) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,435 adalah signifikan, artinya koefisien tersebut dapat berlaku pada populasi di mana sampel diambil. Dari perhitungan tersebut juga dapat dilihat bahwa r_{hitung} sebesar 0,435 lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,312 maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersamasama terhadap Kinerja pegawai. Garis regresinya yang dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 16,379 - 0,021b_1 + 0,36b_2 - 0,075b_3$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,021 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variabel Kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Motivasi Kerja sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai akan turun sebesar 0,021 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Koefisien X_2 sebesar 0,36 menunjukkan bahwa setiap kenaikan Disiplin Kerja satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja pegawai sebesar 0,36 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien X_3 sebesar 0,075 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan variabel Kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kompensasi satu satuan maka Kinerja pegawai akan turun sebesar 0,075 dengan asumsi variabel lain tetap.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.. Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok,
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok,

3. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Dinas perindustrian dan perdagangan kota Depok'
5. Sumbangan Relatif untuk masing-masing variabel adalah 4% untuk variabel Motivasi Kerja, 858,5% untuk Disiplin Kerja dan 7,5% untuk Kompensasi. Sumbangan Efektif untuk masing masing variabel adalah 1,74% untuk variabel Motivasi Kerja, 38,5% untuk variabel Disiplin Kerja dan 3,26% untuk variabel Kompensasi.

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. Sehingga pekerjaan selesai dengan tepat waktu dan dapat meningkatkan Kinerja pegawai.
2. Perlu adanya peningkatan kemampuan atau keterampilan kerja karyawan, pemberian gaji dan hubungan sesama pegawai sehingga dapat meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai.
3. Perlu adanya peningkatan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab mereka sehingga dapat meningkatkan Disiplin Kerja dan juga meningkatkan Kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Edi Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Faustino Cardoso Gomes. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI.
- Hadari Nawawi. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hartono. (2004). Statistik Untuk Penelitian. Yogyakarta: Lembaga Studi Filsafat, Kemasyarakatan, Kependidikan dan Perempuan (LSFK2P).

- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: BUMI AKSARA.
- M. Harlie. (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.
- Riduwan. (2010). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian. Bandung: ALFABETA.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: ALFABETA.
- Suharsimi Arikunto. (2010). Prosedur Penelitian. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. (1995). Analisis Regresi. Yogyakarta: ANDI OFFSET.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Wilson Binangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: ERLANGGA

